Living Beyond the Edge: The Impact of Trends in Non-Standard Work on Single/Lone-Parent Mothers

Marylee Stephenson and Ruth Emery

Policy Research
Recherche
en matière de politiques

Status of Women Canada
Condition feminine Canada

Canada

104-00179/

Living Beyond the Edge:
The Impact of Trends in Non-Standard Work on Single/Lone-Parent Mothers

Marylee Stephenson and Ruth Emery

The research and publication of this study were funded by Status of Women Canada's Policy Research Fund. This document expresses the views of the authors and does not necessarily represent the official policy of Status of Women Canada or the Government of Canada.

June 2003

Status of Women Canada is committed to ensuring that all research produced through the Policy Research Fund adheres to high methodological, ethical and professional standards. Specialists in the field anonymously review each paper and provide comments on:

- the accuracy, completeness and timeliness of the information presented;
- the extent to which the methodology used and the data collected support the analysis and recommendations; and
- the original contribution the report would make to existing work on this subject, and its usefulness to equality-seeking organizations, advocacy communities, government policy makers, researchers and other target audiences.

Status of Women Canada thanks those who contribute to this peer-review process.

National Library of Canada cataloguing in publication data

Stephenson, Marylee, 1943-

Living beyond the edge : the impact of trends in non-standard work on single/lone parent mothers

Text in English and French on inverted pages.
Title on added t.p.: Vivre dans l'insécurité complète, répercussions des tendances du travail atypique sur les mères chefs de famille monoparentale.
Issued by Policy Research.
Issued also on the Internet.
Includes bibliographical references.
ISBN 0-662-67365-4
Cat. no. SW21-107/2003

1. Poor single mothers – Employment – Canada.
2. Poor single mothers – Canada – Economic conditions.
3. Poor women – Employment – Canada.
4. Informal sector (Economics) – Canada.
I. Emery, Ruth.
II. Canada Status of Women Canada.
III. Canada Status of Women Canada. Policy Research.
IV. Title.
V. Title: Vivre dans l'insécurité complète, répercussions des tendances du travail atypique sur les mères chefs de famille monoparentale.

HD6059.C3L58 2003 331.4'086'24 C2003-980153-5E

Project Manager: Vesna Radulovic, Status of Women Canada
Publishing Co-ordinator: Cathy Hallessey, Status of Women Canada
Editing and Layout: PMF Editorial Services Inc. / PMF Services de rédaction inc.
Translation: Linguistica
Comparative Read: Christiane Ryan
Translation Co-ordinator: Monique Lefebvre, Status of Women Canada
Translation Quality Control: Marie-Josée Martin

For more information contact:
Research Directorate
Status of Women Canada
123 Slater Street, 10th Floor
Ottawa, Ontario K1P 1H9
Telephone: (613) 995-7835
Facsimile: (613) 957-3359
TDD: (613) 996-1322
E-mail: research@swc-cfc.gc.ca

This document is also available for download on the Status of Women Canada Web site <http://www.swc-cfc.gc.ca/>.

ABSTRACT

This is an empirical study of the impacts the trends in the labour force (the increased use of non-standard, contingent working patterns) have on single mothers/lone parents. The already precarious socio-economic situation of the majority of single mothers is exacerbated by these trends, and the combination of their relatively low educational rates and modest employability skills, coupled with their sole responsibility for care of their children, makes active participation in the labour force an unlikely and often impractical direction to pursue. The study draws on a combination of cross-Canada interviews with 82 single mothers participating in employability-enhancement training, interviews with 49 government respondents and service providers, an intensive labour force analysis and a review of Canadian and international literature. The authors conclude that ongoing adjustment to existing national taxation and child benefit regimes is inadequate for bringing about genuine change for the better for these most vulnerable women and their children. Rather, they call for a substantial re-orientation of national values and an innovative, flexible and integrated system of policies and programs that address the full complexity of the changing labour market and the situation of the women. Only such a comprehensive approach can result in truly effective, long-term change for the better for this important segment of our society.

TABLE OF CONTENTS

TABLES AND FIGURES ii

ACRONYMS AND ABBREVIATIONS iii

PREFACE iv

ACKNOWLEDGMENTS v

EXECUTIVE SUMMARY vi

1. CONTEXT OF THE STUDY 1

2. STUDY METHODOLOGY 5

3. FINDINGS 8
   - Findings from the Literature 8
   - The Contingent Labour Market 21
   - The Labour Market for Single Mothers/Lone-Parent Women 24
   - Single Mothers and Their Employment Circumstances 28
   - Lived Lives: Single Mothers Speak about Living Beyond the Edge 48
   - Government, Service and Advocacy Respondents' Views on Sustainable Employment for Single Mothers Living Beyond the Edge 66
   - Trends in Employment Patterns and Economic Circumstances of Single Mothers 67
   - Employment-Related Policy and Programming Needs for Single Mothers 71

4. RESEARCH CONCLUSIONS AND POLICY DIRECTIONS FOR THE FUTURE 78

APPENDICES 83
A: Primary Sources of Statistical Information 83
B: Additional Tables 84

BIBLIOGRAPHY 92

ENDNOTES 97

TABLES AND FIGURES

Figures

1 Comparison of Employment Rates: Women, Youngest Child under Three 25
2 Comparison of Employment Rates: Women, Youngest Child Three to Five 26

Tables

1 Distribution of Single Mothers Interviewed 6
2 Distribution of Respondents 6
3 Lone-Parent Women: Employment and Incidence of Low Income 27
4 Women with Children, 1981 to 1996 30
5 Lone-Parent Women by Age and Labour Market Activity 32
6 Employment Rates by Age, Lone-Parent Women and Women with Partners 33
7 Lone-Parent Women by Age and Incidence of Low Income 34
8 Labour Market Characteristics of Women with Children 35
9 Labour Force Activity of Lone-Parent Women and Family Income 37
10 Aboriginal and Visible Minority Single Mothers, 1996 39
11 Aboriginal Lone-Parent Women Age Distribution Compared to Overall Lone-Parent Women, 1996 39
12 Educational Attainment, 1996 39
13 Lone-Parent Women, Education and Income 41
14 Lone-Parent Women, Occupation and Income, 1995 43
15 Location of Respondents 50
16 Age of Respondents 51
17 Number of Children 51
18 Mother's Age and Number of Children 51
19 Mother's Education 51
20 Other Training 52
21 Mother's Age and Education 52
22 Mother's Income Source 52

ACRONYMS AND ABBREVIATIONS

CCSD	Canadian Council of Social Development
CCTB	Canada Child Tax Benefit
EI	Employment Insurance
HRDC	Human Resources Development Canada
LICO	Low Income Cut Off
NCW	National Council of Welfare
NOC	National Occupation Classification
SLID	Survey of Labour and Income Dynamics
SSP	Self-Sufficiency Project

PREFACE

Good public policy depends on good policy research. In recognition of this, Status of Women Canada instituted the Policy Research Fund in 1996. It supports independent policy research on issues linked to the public policy agenda and in need of gender-based analysis. Our objective is to enhance public debate on gender equality issues to enable individuals, organizations, policy makers and policy analysts to participate more effectively in the development of policy.

The focus of the research may be on long-term, emerging policy issues or short-term, urgent policy issues that require an analysis of their gender implications. Funding is awarded through an open, competitive call for proposals. A non-governmental, external committee plays a key role in identifying policy research priorities, selecting research proposals for funding and evaluating the final reports.

This policy research paper was proposed and developed under a call for proposals in September 2000, entitled *Women's Access to Sustained Employment with Adequate Benefits: Public Policy Solutions*. Other research projects funded by Status of Women Canada on this theme examine issues such as policy options for women in non-standard employment, improving working conditions among home day care providers, supports for single mothers and women with disabilities, and occupational health.

A complete list of the research projects funded under this call for proposals is included at the end of this report.

We thank all the researchers for their contribution to the public policy debate.

ACKNOWLEDGMENTS

The primary researchers and authors of this study are Marylee Stephenson, Ph.D., president of CS/RESORS Consulting, Ltd. and team leader, and Ruth Emery, labour market economist. For the cross-Canada program of field work, we were joined by Catherine Lussier, Ph.D. (Montréal, QC), Christine Brown, M.A (Toronto, ON), Cheryl Laurie, M.A. (Winnipeg, MB), Vanessa Charles-Botting (Saskatoon, SK), Judy Lynn Archer (Edmonton, AB), Karin Milton (Wolfville, NS) and Massi Abedi (St. John's, NF). Their assistance has been invaluable.

We would like to thank all the respondents who participated in this study. Dr. Stephenson had the opportunity of discussing an early version of the findings with Margrit Eichler, Ph.D. and Monica Townson, economist, and she would like to thank them for their penetrating review and constructive comments.

Finally, during much of this long process, the project officer from Status of Women Canada was Vesna Radulovic. We are particularly appreciative of her tact and patience throughout the study.

EXECUTIVE SUMMARY

Single mothers, lone-parent mothers, sole-support mothers — whatever the terminology, the reality of life for the majority of the women and their children in these situations can be summed up simply: more and more individuals, becoming poorer and poorer. The focus of this study is the women at the very edges of economic survival, who have the greatest — and usually the sole — responsibility for the economic and social well-being of themselves and their children. The research examines the relationship between the increased socio-economic vulnerability of single mothers and their children and the changing nature of the labour market. This change is due in large part to globalization, along with a greatly increased reliance on the contingent work force.

The analysis for this study is based on a review of literature on the situation of single mothers with special reference to labour market participation patterns and income levels, and relevant government policies and programming. A labour market analysis was done and interviews took place in eight provinces (in either official language) with 82 lone-parent mothers and 49 other key respondents drawn from employment-related service providers, relevant federal and provincial departmental representatives, advocacy group representatives and a small number of researchers in the field.

The review of national and international literature clearly showed the dramatic change in the labour market in the face of globalization and technological development. The move has been away from full-time, tenured work to the so-called "flexible" (i.e., "contingent" or "non-standard" work). As the literature confirms, this is a key factor in the increasing economic vulnerability of increasing numbers of workers, especially single mothers and their dependent children.

Overall, the literature confirms the complexity of the barriers facing single mothers and documents the fact that existing taxation and social support policies and programs do not work effectively to reduce their poverty. Policies of interest in Canada, the United States, Sweden and Australia were reviewed. Those policies offering the most promise are multi-faceted, flexible and capable of sustaining the most vulnerable of mothers and children through the vicissitudes of often marginal labour market participation.

Overall, lone-parent women, when compared with other women and other mothers, have a more difficult route to employment, and their comparative situation in terms of employment participation and relative income levels has worsened. Many of the jobs these lone-parent women can find, or even keep, do not offer the stability or income they need to support their families.

Indeed, work has become less stable all across the economy. In many sectors, but especially in the growing service industries, there is far more part-time work available and far less full-time work. Core employment, encompassing work that is undertaken on a full-time, full-year basis has declined as a share of all employment.

The labour force analysis indicates that single mothers now have substantially lower employment rates than women with partners who have children. Also, the younger the single mother is, the greater the gap between her employment rate and that of the woman her same age who is in a family-type relationship with a partner. The paid work that a lone parent does makes a significant difference to family incomes but many lone-parent women who are employed still have family incomes that fall below the poverty line. Census information tells us that 58 percent of lone-parent women are employed. But half of these women are working on a part-time or part-year basis. Lone-parent women who are not employed (42 percent) showed the highest incidence of low income, with 64 percent falling below the low income cut-off. The same was true for the women working on a part-time or part-year basis. For those lone-parent women working on a full-time, full-year basis, 14 percent were below the low-income level. Involuntary part-time work is a major concern for lone-parent women, far more so than for others who work part time.

The 82 single mothers interviewed in focus groups averaged 32.5 years of age. Their average number of children was just under two. The average age of the respondents at the time of the birth of their first child was 24 years. Thus, the women do not reflect the negative stereotypes sometimes held of "welfare mothers" who may be seen as single women having many children at an early age. However, the women have rather weak educational backgrounds, with sporadic employment histories.

The primary obstacles to sustainable employment, as reported by the women, were a lack of access to child care and inadequate salaries that made the "trade-off" between the job and the loss of the benefits available to income assistance recipients (e.g., medical and dental care, for themselves and/or their children) a difficult choice. Most felt full-time work would be essential, but those with younger children felt that permanent part-time work would be an appealing option.

The women tended to feel they will be making steady, but slow progress toward employment and improved living circumstances for themselves and their children. Most expected that in a year they would still be on income assistance but would have made some movement toward achieving their goals. They hoped that in five years they would be reasonably well established in the work force. They hoped they would have better housing, perhaps be able to take out a mortgage and that their children would have happier, more secure lives. At the same time, they expressed considerable anxiety and doubt about whether their hopes and expectations could be fulfilled.

All the respondents interviewed from government, and service and advocacy groups felt the employment situation for single mothers was worsening, though some made a distinction between access to employment and the overall quality and sustainability of this employment. They felt that even in areas where "boom" times may increase the number of jobs, this did not reverse the increasingly negative situation. Respondents in provinces with a high proportion of Aboriginal peoples noted that Aboriginal women, especially those from rural areas, had additional barriers to employability.

These respondents stressed the importance of a hierarchy of approaches, starting with a realization that there is a social responsibility to support those most in need, extending through to co-ordination of efforts, and then leading to specific, integrated and flexible policy and programming approaches.

Recommendations

The analysis of all the data shows that these single/lone-parent mothers face two almost insuperable barriers to finding sustainable employment: the evolving nature of the labour market, and the women's own limited employability capacity. Several conditions must be met for policy development to yield effective approaches to the immense and growing problem of the socio-economic poverty of so many Canadian families. An approach that addresses this problem effectively would, we suggest, enhance the possibility of sustainable employment, *if that is re-defined to reflect labour market conditions and the situation of lone parents themselves.* If these conditions are met, then appropriate programming would logically follow. These conditions and the related policy and programming directions that are implied are as follows.

Condition for Change # 1: That Canada as a nation commit itself to the values of a social responsibility model of the family.

Condition for Change # 2: There must be a clear *understanding* and *acceptance*, nation-wide of the fact that the organization of work has changed *permanently* to the increasing prevalence of contingent, non-standard, often poorly paid jobs.

If these two conditions for policy development were met, there are a number of more specific policy directions that would flow from this.

Policy Direction # 1: There must be an end to the current atomization across government levels (federal, provincial and municipal) of policies and programs that could serve to strengthen the socio-economic situation of low-income/single-parent families. The atomized, inequitable approach is neither effective nor efficient. It also reinforces structural inequities of gender, region and social status.

Policy Direction # 2: To be effective, policies aimed at enhancing the capacity of single mothers to engage in *sustainable* employment, must have the following components.

- There should be a means of "evening out" access to employment-supportive benefits over what is very likely to be a working pattern that will be part time, part year, or full time part year, or any combination thereof. Shift work, work on weekends, on-call work — all are likely to be some of the few employment options for single mothers. This is due to the changing labour market, to their relatively lower employability and occupational capacities, and their family responsibilities.

- Training and educational programming must fully and realistically take into account the barriers that lone-parent mothers face in finding sustainable employment.

1. CONTEXT OF THE STUDY

"...a decent provision for the poor is the true test of civilization."
- Samuel Johnson, 1770

"It's a situation of survival – not *living*."
- Single mother of two, 2001

Single mothers, lone-parent mothers, sole-support mothers — whatever the terminology used, the reality of life for the majority of women and their children in these situations can be summed up simply: more and more individuals are becoming poorer and poorer.

The facts are there.

- Of single-parent families, 65.1 percent live in poverty. More than 80 percent of single-parent families are headed by a woman (1996 figures).[1]

- Fifty-six percent of families headed by sole-support mothers are below the poverty line. In fact, in 1997 the average "poverty gap" between their income levels, and the threshold for being considered poor was $9,036.[2] These families would need to have that much additional income just to come above the low-income line and a much higher income to have more than the essentials for socio-economic survival.

- Even in single-parent families where the parent is employed full time, poverty rates are extremely high and, in many cases, the employment is "quite insufficient to meet the family's basic needs" (HRDC 2000b: 4).

- The number of children in one-parent families who live below the poverty line increased by 92 percent from 1989 to 1996 (Jenson and Stroick 1999: 11).

- From 1989 to 2000, the number of children below the poverty line increased from 934,000 to 1.4 million. The proportion of children living in this condition increased from 14.5 percent to 19.6 percent of all children in Canada (Townson 2000: 13).

- Six in 10 (61.9 percent) of children living in lone-parent families headed by women are living in poverty, compared with one in seven (13 percent) in two-parent families (Battle 1999b: 39).

- Children in poverty are more likely to suffer from poor health, less successful school performance, less access to school and community events, more restricted employment prospects, and lower long-term income levels (Jenson and Stroick 1999: 6 passim).

Before going further in this discussion, it is important to note the definitional distinctions that can be made between "single mothers," "lone parents" and "sole-support mothers." A woman can move back and forth among these situations over time. Also, being in any one of

these circumstances does not always mean the woman and her children are in a precarious socio-economic situation. Of course, a woman can enter a situation of being fully partnered, with shared or even total economic and social support from a partner. This situation, too, would be subject to the vicissitudes of life.

The thrust of this study is the woman who is at the very edge of economic survival, and who has the greatest — and usually the sole — responsibility for the economic and social well-being of herself and her children. It may be that an erstwhile partner will, at times, enter or re-enter the picture and provide some forms of support for varying but usually very limited and unpredictable amounts of time. Thus, the woman may not be a single mother or lone parent or sole-support mother at all times. However, this report uses the terms "single mothers" or "lone-parent mothers" interchangeably to serve as aggregate, inclusive terms that, in our view, best coincide with the day-to-day circumstances of the women who are the focus of this study. Married or not, partnered or not, they are mothers and they are essentially single and alone, in terms of not having an active, sharing, "marital" and familial relationship with a partner. Furthermore, it is women, not the small proportion of male single fathers who are the concern of this study. We trust the reader will find our usage acceptable and our occasional variations of it acceptable, as a stylistic device, or as the reflection of usage of other authors referenced.

The situation of single mothers living in poverty is complex and, over the decades, there has been lively discussion of policy and programming approaches that might ameliorate their situation. The economic status of these women may be relatively well known but, as of yet, the efforts of policy makers, advocacy groups, researchers, support services and the women themselves have not succeeded in substantially altering the situation for the better. One persistent theme in these efforts is the proposition that greatly increased participation in the labour force would do much to raise the standard of living of single mothers and their families. This assumption needs serious reconsideration, in view of the realities of the labour market.

This study examines the relationship between the increased socio-economic vulnerability of single mothers and their children, and the changing nature of the labour market. This change is due, in large part, to globalization, along with a greatly increased reliance on the contingent work force. Because of the dramatic changes in the structure of the labour market, and its apparent negative impacts on workers at the fringes of the work force, of whom single mothers are a substantial group, it is important to explore both the statistical data and the lived-life accounts of women themselves. In addition, it is useful to add into the study scope the perspectives of those who are concerned with their deteriorating position in the labour force. Taken together, these data allow us to document changes and explore means of countering this increasingly difficult situation for lone-parent women.

In 1996, as part of its ongoing work in policy development, Status of Women Canada instituted a systematic research program for external policy researchers. This is the Policy Research Fund. It is open, on a competitive basis, to researchers from all sectors, and it focusses on a different theme each year. The theme for the year 2000-2001 was Women's Access to Sustained Employment with Adequate Benefits: Public Policy Solutions.

The term "sustainable employment" itself calls for some clarification. That is, for the purposes of this study, the authors do not assume that this kind of employment would be only in certain occupations, nor that, in all cases, would it entail full-time, full-year employment. Employment could be in a wide range of occupations, variously structured. But if it is to be *sustainable*, the employment must meet two conditions:

- be reasonably permanent or at least of sufficient duration that the family can have a relatively stable economic foundation; and
- be acceptable and "workable" in terms of fitting in with the needs of daily living for the woman and her children.

This means the sheer quality of the employment, its scheduling, location, working conditions, pay and benefits must be such that the mother can effectively balance the demands of the job and the care of her family. If both conditions cannot be met, the woman may have to leave the job that ultimately is untenable, look for other employment which itself may be no more sustainable in the longer run, or try some other means of survival. That survival, all too often, may mean moving onto or returning to income assistance after temporarily or permanently ending her unsustainable participation in the work force.

Public policy tends to focus on identifying the highest priorities for governmental action. In an environment of competing interests and generally constrained resources, it is important that the policy research enterprise itself address what the researchers and other stakeholders identify as high priority issues. The Status of Women Policy Research Fund addresses the gaps it identifies as ones that have or should have substantial importance for improving the status of women. That there would be groups of women whose circumstances particularly call for further study is well within the purview of the Fund. Therefore, this report is the result of a research project designed to:

- examine the role of the changing labour market as it functions, in relation to the most economically vulnerable single mothers in achieving *sustainable* employment;
- consider the role of key policies that are most relevant to the ability of single mothers to enhance their employability and their employment situation; and
- consider policy alternatives or refinements of existing policies that could contribute to strengthening the employment situation of single mothers.

While this study includes single mothers as a group, it focusses on those who are now effectively excluded from sustainable employment or are likely to be particularly at risk of exclusion in the future. These include single mothers below the poverty line and women who do find employment now and then or who even may have continuous employment at modest levels of remuneration. In addition, this study very much addresses the situation of those single mothers who are virtually invisible in relation to the labour force. They may never have been employed, or were employed so long ago that they are now completely outside the labour market. They do not show up on labour force surveys, because they are neither employed nor actively seeking employment.[3] They may have given up, or have not even tried to find employment, much less sustainable employment. They may be very

young, or into middle age. The ages and number of their children vary, but it is a research question as to how that number or age or the age of the mother herself affects her economic present and future.

2. STUDY METHODOLOGY

This study combines several key strands of data (multiple lines of evidence) and uses appropriate analytical approaches to the understanding and reporting of the data. The analysis is based on the following sources and strategies.

- The review of literature on the situation of single mothers includes overviews of trends in the labour market, the situation of single mothers in general and with particular reference to their employment and government benefit policies as they relate to the most vulnerable of single mothers.

- The labour market analysis focusses on the changes in the proportion of "contingent" or "non-standard" employment available, on employment conditions in this work and on the participation of single mothers (including equity groups).

- A highly focussed program of interviews conducted by the research team across Canada was analyzed to:

  - examine the lived experience of the most vulnerable single mothers as they struggle to achieve economic survival for themselves and their children; and
  - explore policy and programming approaches that might be of use to them.

  The interviews were conducted with:

  - single mothers, contacted with the assistance of service agencies that deliver employability enhancement programming to women, which includes – and in some cases is exclusively targeted to – single mothers;
  - representatives of women-serving agencies providing employment-related services and women's advocacy groups addressing the situation of single mothers in particular; and
  - federal and provincial government employees directly involved with programming related to single mothers at the very edges of social and economic survival.

- The findings were then synthesized to develop and present policy alternatives for future consideration to address the needs of this group of mothers and their children more effectively.

Research team members in eight provinces collected the interview data, using a modest snowball sample approach. The provinces are British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Quebec (in both official languages), Nova Scotia and Newfoundland. In each province, researchers were to interview individuals from each category of respondent, and with the exception of Nova Scotia, where we interviewed only one key respondent, we were able to meet that goal. There was a tendency toward less coverage in the less populous provinces, in part because of the fewer resources for women, but also due to the vicissitudes of research over considerable time and distance.

The data sources and numbers for the interview program are summarized in Table 1.

Table 1: Distribution of Single Mothers Interviewed

Respondent Group	BC	Alta	Man	Sask	Ont	Que	Nfld	Total
Single mothers	11	5	18	6	14	20	8	82
Other women in group*	11		4					15

Note:
* These women are not single mothers; they participated in a few focus groups where programming included single mothers and those with partners. It would have been disrespectful to exclude them, and they were asked to comment on any previous experience they may have had as single mothers or to reflect on the experiences of friends who are single mothers. This kept the discussion flowing.

Table 2: Distribution of Respondents

Respondent Category	BC	Alta	Man	Sask	Ont	Que	NS	Nfld	Total*
Government									
Federal: (HRDC, Status of Women)	1	3		**	1	1			6
Provincial: (Income assistance, children and families, housing, employment and/or training, women)	2	4	3	3**	1	1	1	1	15
Non-governmental									
Advocacy/advisory/research-quasi-governmental or unaffiliated		2	1			4			7
Women-serving agency	4	1	3	1	8	2		1	20
Total	7	10	7	4	10	8	1	2	49

Notes:
* The numbers are of *individuals* interviewed; some interviews were attended by more than one person from a given department or organization.
** This was a federal–provincial partnership of HRDC/Employment Insurance client services. Hence, the three respondents could equally be counted as federal or provincial.

Throughout the study and this report, there has been an effort to balance the use of data from quantitative and qualitative sources. There is a substantial amount of quantitative data drawn from labour force statistics, and an ongoing consideration of existing and potential policies and legislation, but the methodology is designed equally to provide a forum for the mothers to speak for themselves.

The focus groups with single mothers were arranged by staff from agencies with whom the women were in contact. In some cases, the women attended support groups or drop-in services. In most cases, they were engaged in life skills and/or pre-employment training. In all cases, the agency staff explained the purpose of the focus groups to the women and then asked if they would allow the researcher to attend an ongoing session to talk with the women about their experiences as single mothers. There was a modest honorarium for each participant and snacks were provided. The response was invariably positive, and the women seemed pleased to have the opportunity to contribute to the work.

Along with participating in the focus group, the women also filled out an anonymous background information sheet, which asked about such things as the number and age of children at home, and the woman's age and educational levels. It was explained that this information would be combined to make up a table that gave an overall picture of these descriptive features for the report. The honorarium was given out at the conclusion of the discussion, though it was emphasized at the beginning that they would receive it whether or not they chose to respond to any of the questions or to fill out the background information form.

The interviews with women-serving agencies and organizations also tended to be conducted in person. The respondents had full opportunity to discuss the issues at length and to add any information or interpretation they wished, even if it went beyond the "generic" interview topic guides. The same is true for the government respondents, who, along with the agency respondents, often provided documents or discussion papers on the issues at hand.

In that this study was not a large one, the emphasis in the data coverage was on breadth, to ensure a national, bilingual scope. Given the commonality of issues raised among respondents in each category, however, and even across categories, the depth that could have come with a much larger study would be unlikely to contradict the quality and validity of these interview-based findings.

The data for the analysis of labour market trends and the participation (or lack thereof) of single mothers are from standard sources and thus reflect the best available sources for this important component of the study. The same is true for the literature, which was drawn on for the snapshot of current policies of relevance to the study issues.

Finally, the draft report of the study was sent to several nationally recognized specialists in the field of women's socio-economic status. They were invited to participate in a lengthy, informal discussion with the study authors about the report as a whole and the draft policy recommendations. The culmination of their own thoughts and those of the authors were integrated into this final version of recommended policy approaches to assist those single mothers now living at, or even beyond, the edge of full inclusion in the socio-economic life of Canada today. And if they are outside now, where will their children be tomorrow?

3. FINDINGS

We begin with a review of relevant literature on the changing nature of the labour market, especially as the trends in globalization, technological change and the increased reliance on a "contingent" work force relate to the labour force participation and overall socio-economic well-being of single mothers. There is also a discussion of an analytical framework that is particularly useful as a baseline for policy analysis and development. This is followed by an examination of existing policies of particular relevance to sustainable employment.

The next section contains a more detailed description of the changing labour market, as it applies to single mothers. We include an income and employment profile of single mothers, to further document their situation. The following section gives the findings from the qualitative data collected for the study, and includes the results of the interviews with the mothers, with the representatives of women-serving agencies and with the government respondents, as these relate to their own view of the situation of the most vulnerable of single mothers. The final chapter contains the authors' own conclusions on future policy and programming directions that could contribute to strengthening the all-too-often precarious socio-economic circumstances of single mothers in Canada.

Findings from the Literature

The central focus of inquiry for this study is an examination of the relationship between the changing nature of the labour market and the increasing vulnerability of the majority of single mothers, in view of their actual and potential participation in this labour market. Accounts in the literature clearly and repeatedly show that the labour market is undergoing dramatic change in the face of globalization and technological development. The changes involve virtually all aspects of production, services and communications. This is well documented in the literature on labour markets and on social policy development as it relates to the economic well-being of countries and individuals within them. The following statement encompasses much of this discussion.

> The Canadian labour market has undergone profound restructuring over the last three decades. Influenced by the forces of globalisation, rapid technological change and a radically altered public policy environment, contemporary employment patterns have been restructured away from full-time tenured forms of work in an economy featured by rising living standards and increased expectations, towards *flexible* [their emphasis] forms of employment in a just-in-time economy marked by growing levels of employment contingency, economic polarisation and social exclusion. Labour market polarisation is jeopardising the prospects for a secure foundation for family life in Canada (Burke and Shields 1999: 3).

This restructuring away from full-time, tenured forms of work, and the wage and related benefits that often come with this labour market structure, to so-called "flexible" forms of employment, reflect what is commonly termed "contingent" or "non-standard" work. This is

defined in a recent study from Toronto as "lower waged forms of non-permanent work arrangements which include: contracting, employment through a temporary agency, sequential short term employment, multiple job holding, non-permanent part-time work; and self-employment where the worker does not hire anyone else."[4]

De Wolfe (2000: 3) traced the trend toward contingent work over the last decade.

> A key component of both public and private strategies of the 1990s was the encouragement of labour market "flexibility." Employers [speaking of Toronto] were reluctant to hire into permanent jobs and if they did create new work, the jobs tended to be temporary, contract and part-time. By the middle of the decade most industrial sectors, including health and community services, had permanently adopted some "just-in-time" production and staffing models from the manufacturing sector. These models bring workers, supplies and distributors on site only as they are required by sales and production schedules. Now, at the end of the decade, flexible forms of work have been "normalized" in most businesses and are being described as the model of employment for the new economy.

We maintain that the impact of this trend in the labour market is a key factor in the increasing economic vulnerability of more and more workers. And, most important for our purposes, it underlies the increasingly precarious living conditions of single mothers and their dependent children.

Burke and Shields (1999: 3-4), highlighted a number of related findings on the impacts on single mothers of the changing nature of the labour market.

- More than 37 percent of working single mothers earn less than $10 per hour, compared to 26 percent for all employees.
- Flexible forms of employment (part-time, contract, full-time non-tenured) are on average between $5 to $8 per hour more poorly compensated than full-time work with tenure.
- Single mothers, and more generally women, are significantly over represented among flexible workers and the vulnerably employed.
- Gender, single mother status and age are more influential in determining the quality of employment one holds [than education level].[5]

Burke and Shields (1999: 9) also pointed out that "for significant groupings within the labour market, especially single mothers, women and young workers, the Canadian labour market is failing to provide sufficient numbers of adequate, sustaining employment opportunities."

Burke and Shields (1999: 5) also expressed concerns that this increasing impoverishment and exclusion of workers from the mainstream, with the concomitant loss of potential social and economic well-being, creates social alienation and poverty, which "place enormous stress on the social fabric [which] weakens social cohesion."

This is the framework presented in the literature of the labour market confronting workers today. Its particular negative impacts on single mothers are increasingly evident and well documented.

It is one thing to describe, however briefly, the current and rapidly evolving nature of the labour market and its effects on those already most vulnerable socio-economically. But the other component to which this study is directed is the policy framework — current and potential policies and programming approaches — that could strengthen the situation of single mothers, through increased capacity to obtain sustainable employment. Before examining specific policies and programming in more depth, it is useful to put the whole issue of strengthening the economic viability of single mothers into a broader *values* context. It is, after all, a society's values that play a substantial role in its governance, and in its policies and programs. Whether Canadian society is fully prepared to value all its members in such a way as to enable them to live lives of dignity, equity and reasonable security is ultimately a reflection of our values. More specifically, we consider those values that would enhance the viability of the most socio-economically vulnerable of mothers and their families.

We find an excellent discussion of the complex values issues in the work of Margrit Eichler (1993).[6] Her work forms the basis of our overall analytical framework. In a rigorous analysis of the current policy approach to the situation of single mothers, Eichler laid out the current values framework reflected in our approach. To do this, she traced the three models of the family underlying the social policy that most affects what she refers to as lone-parent-led families, which means in the vast majority of cases, families led by women. Eichler developed these models by answering six questions. These focus on the ideology of sex equality, assumptions about household membership, the appropriate unit of administration, assumptions about economic responsibility/dependence, assumptions about care and service provision for family members in need of care (which can include elderly family members) and the appropriate private–public division of responsibilities for support of families.

The three models Eichler developed are not mutually exclusive in all dimensions, but each has certain predominant distinguishing characteristics. While each dimension warrants close examination, this study concentrates on the differentiating characteristics of each model at the level of the private–public division of responsibilities. These are:

- the Patriarchal Model of the Family;
- the Individual Responsibility Model of the Family; and
- the Social Responsibility Model of the Family.

Patriarchal Model of the Family

> The public has no responsibility for the economic well-being of a family where there is a husband/father present, and no responsibility for the care provision where there is a wife/mother present. If one of the spouses is missing or incapacitated, and children are present, the public will pick up the function left unfulfilled through absence or incapacity of one of the parents.... [In this case] a family...would be eligible for social welfare

> payments irrespective of the labour force capacity of the wife-mother, and eligible for replacement care in the case of the absence or incapacity of the wife-mother, irrespective of the care capacity of the husband-father (Eichler 1993: 144-145).

Individual Responsibility Model of the Family

> The public has no responsibility for the economic well-being of a family or for the provision of care where there is either a husband-father or wife-mother. Temporary help will be provided in the case of the absence or incapacity of one of them, but the assumption is that a parent-spouse is responsible for both the economic well-being as well as the care provision for dependent children (Eichler 1993: 145).

Eichler went on to explain that unlike the patriarchal model, where the state would replace the financial contributions of the husband-father if he does not make them, it will not do so if the individual responsibility model is used. "In such a case, the expectations on the lone parent suddenly double – all in the name of equality" (Eichler 1993: 145).

Social Responsibility Model of the Family

> Every adult is considered responsible for his or her own economic well-being. Where this is impossible, the support obligation shifts to the state, not a family member. Children are considered to be the joint responsibility of both parents and the state. The parental responsibility remains independent of whether the parents are married or not and living in the same household or not. The cost of raising children is shared by the father, the mother, and the state, irrespective of the marital status of the parents. ....If only one parent is available or capable [of sharing the costs], the public takes over the financial contributions of the unavailable parent (Eichler 1993: 146).

Which model is most applied in Canadian family policy? First, Eichler (1993: 150) pointed out that Canada "does not have a coherent policy with respect to families." Therefore, she continued, it follows that there would be no coherent policy for lone parents. (She cautioned that coherence is not an inherent good, because coherent policies can still be inadequate or inappropriate.) That being said, Eichler pointed out that in Canada our policies, incoherent though they may be, have moved away from the patriarchal model and now tend to reflect the application of the individual model of the family. There are, however, a few components of the social responsibility model present.

Eichler (1993: 150) was emphatic that, while the subsidence of the patriarchal model is welcome, the move to the individual responsibility model "is highly problematic." She added: "Nowhere does this become more obvious than in the case of lone parent families." She went on to cite a number of problems that have arisen from the implementation of policies, legislation and programming based on this model. These include single mothers bearing an undue burden of financial responsibility for the children and a serious lack of support services for the single mother and children. This lack of services is based on the

assumption that the mother has the capacity to provide these services from within her own resources (psychological, social, financial).

Given all the detrimental aspects of the individual responsibility model, Eichler (1993: 152) concluded that "moving towards the social responsibility model of the family is a necessary change, for lone parent families, for two-parent families in which both parents are in the labour force, and for the creation of a society that actually implements, rather than simply proclaims, sex equality."

We do not review each policy and legislative implication outlined by Eichler, but the essence of her position is twofold. First, we cannot "presume that the presence of one capable adult parent is sufficient for both the provision of care and the economic provision of the family. ...[I]t is impossible to simultaneously be a full-time care provider and full-time earner without easily accessible affordable day care and other services." This leads to the second main theme of her analysis: the disadvantaged position of lone parents and their children must be addressed from a multiplicity of directions, including attitudinal change, changes in tax policies and legislation, child-are programming, labour market policies, and social welfare legislation and service provision.

> The problems experienced by lone parent families are urgent and must be addressed in a manner that is useful to them and without creating discrimination — positive or negative — on the basis of family status for the children.... [W]e must recognize, as a society, that the principle of sex equality cannot be implemented...unless care for dependent children is seen as a shared societal and parental responsibility.... Unless we care for our children well, we will pay the price when they are older (Eichler 1993: 155).

Eichler's work clearly sets out a values framework for the direction for the future that is congruent with the findings of this study. Canada must decide whether it sufficiently values all its members, whatever their individual characteristics, to ensure that no one need live in poverty. Canada also must decide whether and to what degree it values family life and the lives of children. If it truly were to do so, then surely the most vulnerable of those families, those headed by a lone female parent, would be a focal point of policies and practices that would make a "decent provision" for them in their everyday lives, so they need not descend to or remain below the poverty line, and support single mothers in developing means to maximize their potential to find sustainable employment.

Moving from a consideration of an appropriate values framework for shaping social policy, and turning to the actuality of Canadian policies, it would be a mistake to assume that Canada does not have policies in place that are attempts to address the challenges of poverty, specifically child poverty. The issue becomes how effective these policies are in achieving their goals. Overall, the literature on poverty, which inevitably must focus on the poverty of women and children — and within that, women who are largely or entirely responsible for their children — confirms the complexity of the barriers facing single mothers and documents the fact that the existing taxation and social support policies and

programs do not work effectively to reduce their poverty substantially. Rather, in many cases, these approaches serve to perpetuate their disadvantaged situation.

At a national level, it is useful to look at the federal/provincial/territorial and First Nations initiative known as the National Child Benefit. It is a program with the stated goals of:

- helping to prevent and reduce the depth of child poverty;
- promoting attachment to the work force; and
- reducing overlap and duplication through closer harmonization of program objectives and benefits for children through simplified administration (Freiler and Cerny 1998).

The two main components of the program are the Canada Child Tax Benefit (CCTB) and the National Child Benefit Supplement (NCBS). The CCTB is a base benefit available to families with children whose taxable income is under $30,004. More than 80 percent of Canadian families with children receive this benefit. The NCBS is a supplement available to families whose income is under $21,214. They are the families that are more likely to be on social assistance and, hence, the NCBS is particularly relevant to their situation. The federal government is the provider of the funds for the NCBS.

Provincial/territorial/First Nations governments are allowed to reduce their social assistance contributions to recipients by the amount of funding that is received under the NCBS. This reduction of social assistance on a dollar-for-dollar basis is what is generally known as the "clawback." It is intended that social assistance recipients will benefit through a variety of programs and services for low-income families with children that their respective government levels will invest in, using funds saved from the "trade-off" of expenditures on direct social assistance payments. These savings come from the "exchange" of NCBS contributions for provincial social assistance benefits provided to individuals. Most provinces implement the clawback option.[7] Thus families with children on social assistance do not benefit in direct dollars from the federal contribution; it is maintained that they benefit from enhanced employment-related programs.

The National Child Benefit system has received mixed responses from policy analysts and advocacy groups. On the one hand, it has been described as having "two promising features."

> - It appears to signal a re-entry of the federal government onto the social policy stage and a potential strengthening of the federal government's role in income security for families with children. ...
> - An expanded child benefit is an important first step in what could become a comprehensive national strategy to prevent and reduce child poverty (Freiler and Cerny 1998: 52).

Freiler and Cerny (1998: 52-53) listed a greater number of what they referred to as "serious failings" of the National Child Benefit system.

> - The purpose and goals of the national child benefit are too limited and narrow...it does [not] reduce poverty among social assistance families or

protect the incomes of modest income families, thereby preventing child poverty (p. 52).

- The approach relies heavily on two unsubstantiated assumptions about the links between welfare, work and child poverty: the low wage sector's capacity to reduce or prevent child poverty and the significance of the so-called welfare wall as a barrier to leaving social assistance.... While extending child benefits to the working poor can reduce the depth of poverty, child benefits cannot, on their own, compensate for precarious employment and low minimum wages.
- There is no clear strategy or commitment to reducing either the *rate* or the *risk* of poverty for families with children.... The concepts of economic vulnerability and risk have not found their way into federal and provincial child poverty strategies. *This is particularly important for women raising children alone who face one of the biggest risks of poverty of all groups in Canada* [emphasis ours] (p. 53).

In a study addressing the impacts on mothers of selected social policies and tax systems, Freiler et al. (2001) made similar points about the limitations of the National Child Benefit system. Focussing on the clawback aspect of the program, the authors stated:

> From a social policy perspective, the claw back of the supplement from parents receiving social assistance...makes a mockery of the goal of fighting child poverty. It not only increases the income gap between social assistance families and other families, its effect is also highly gendered, *due to the high poverty rate among single mothers*.... Not only do [the mothers] and their children receive no benefit because of the claw back, they are also further entrenched and stigmatized as the "undeserving poor" [emphasis ours] (Freiler et al. 2001: 39).

A similar commentary on the National Child Benefit reinforces the contention that it does not function effectively in meeting the goal of increasing the work force attachment of those on social assistance.

> If a parent leaves welfare for the workforce, she will lose thousands of dollars in cash and in-kind child benefits; face employment-related expenses (e.g., clothing for work, transportation and child care); and will have her (likely already low) wages reduced by Canada Pension Plan contributions, employment insurance premiums and federal (and in many provinces, provincial) income taxes. Provincial child benefits provided by the welfare system constitute part of the welfare wall, which exacerbates other major problems such as the lack of affordable child care and decent jobs, that make it hard for many families with children to escape welfare (Battle 1999b: 39).

Battle's critique stated that there is a solution to the inherent contradiction in any move toward employment on the part of the very poor, among which are a substantial number of single mothers. He noted: "The solution to this problem is an integrated child benefit,

meaning a common child benefit paid to all low-income families by a program that is separate from the welfare system."

The importance of an integrated, multi-level approach to strengthening the socio-economic situation of the most vulnerable families — so often families led by women on their own — has been addressed on a "pilot" basis in Canada and on a broader basis in some other countries. We briefly describe a few international examples and then return to a notable, longer-term effort in New Brunswick.

Internationally, there have been some successes in strengthening the situation of economically vulnerable families, notably in Sweden, as a result of a diverse, integrated approach to reducing poverty, with particular reference to families with children. As described in one of several international comparisons provided by Baker (1994: 133):

> [C]ountries such as Sweden have been very successful in keeping families with children out of poverty because they have promoted a policy of full employment, focused on employment equity, and provided subsidized child care services for working parents.

Australia often offers useful comparisons to the Canadian situation in policy and programming responses to relatively similar socio-economic conditions. Through its Family Assistance Office, Australia has a national policy aimed at strengthening the well-being of low-income families, with particular reference to lone-parent families.[8] The keystones of this policy comprise tax benefits and child-care benefits for low-income families.

What is of particular interest from a policy viewpoint is that both of these programs are flexible, graduated, integrated and complementary. In both programs the benefits are means-tested, but the amounts are relatively generous compared to the Canadian provincial systems. The amount of assets that may be retained (owning ones home, for example) and yet still be eligible for part or full benefits are definitely designed to allow families to maintain reasonable housing and other necessities. Part-time work by the recipient is accommodated, with a gradually decreasing benefit rate for employment. Parents who work part time are still allowed to receive payments to assist with the expenses of parenting and child care. Benefits can be retained even if there are children from 18 to 24 years of age, if they are in a dependent status and are full-time students. There are special provisions for a number of categories of potential beneficiaries, and single parents are one of these groups. The system as an integrated whole thus makes part-time work a viable option for single parents, one that allows for employment and care of dependent children (and even those family members who are adult full-time students).

However, it must be noted that with all the efforts on the part of Australia to combat poverty in single-parent families and support single mothers by enabling them to participate more fully in the labour force, substantial success in fully meeting these goals continues to elude the country. As a review of the combined programming noted:

> Poverty rates among sole mothers are particularly high. Numerous studies demonstrate that sole-parent families [which are predominantly female-headed – our note] are far more likely to be in poverty than other family types, with their poverty rate at least three times that of couples with children.... On an international basis, sole parents are considered a vulnerable population and among a group of 13 OECD countries, Australia, along with Canada and the USA, was found to be among the least effective in reducing poverty levels of sole parent families by tax and transfer policies (Forster 1993, as quoted in McHugh and Millar 1996: 6).

This and other international examples show that though it is a move in the right direction to promote integrated, multi-faceted policies and programs that address poverty issues and promote the well-being of families, especially those most in need, success is still difficult to achieve. A key element of success is national commitment to achieving these goals, supported by a strong, diverse economy. The role of commitment is emphasized by analysts of international policies, such as Terrance Hunsley (1997: 7). In a study comparing Canada's lone-parent-related policies with those of nine other industrialized countries, he stated:

> The research indicates that the variance among countries in living standards of lone parents is largely a result of public policy. The differences in outcomes among the countries compared cannot be attributed to different starting positions. Public policies strongly influence, if not determine, the living conditions as well as the life opportunities of lone parents.

The importance of public policy approaches to reducing poverty, and the key role of multi-faceted, integrated programming at all levels is being demonstrated in the United States, as a result of the dramatic changes to welfare policies arising from the 1996 changes to welfare legislation. The effects, as measured by the decrease in welfare rolls and a concomitant increase in employment of those leaving welfare (which includes a disproportionate number of single mothers in the United States as well) have largely been positive.

However, it has become increasingly clear that a substantial problem remains in actually reducing poverty levels and in increasing the potential for poor families to move out of the category of the "working poor" in the long run.[9] After five years of reform, what has become clear is that the larger issue is that of succeeding in raising poor families out of poverty. We find, for instance, that the intensive effort in the United States to move women with dependent children off welfare has, in some states, increased their labour force participation considerably, but it has not increased their incomes to any significant degree. Welfare case loads have gone down, but the economic status of the women has not been substantially increased. What has increased is the number of working, very poor.[10]

In suggesting a policy response to this problem, in a recent collection of articles assessing the impacts of welfare reform in the States, we find:

> [W]e need to make support for low-wage workers the central organizing principle [for the future]. This entails rethinking not just welfare, but the

> whole array of federal means-tested social programs to ensure they provide low-wage working families with the essential building blocks of a decent life: access to jobs and income supplements to reward work, child care, affordable housing, and health insurance (Marshall 2002).

The role of fathers in supporting families is not ignored in the commentary in the United States reviewed for this study. In the United States, the poverty rate for children living in married families is about eight percent, while that of children in families headed by a single mother is 40 percent. Therefore, policies that encourage and, indeed, enforce the father's contribution to the support of children are seen as integral to reducing the poverty of single parents and the children in their care. Programming that goes beyond enforcement of child support payments to "provide men with the tools they need to act more responsibly" is included in some of the discussion on how to improve the situation of female-headed households (Bayh 2002).

In Canada, the importance of commitment to integrated, multi-component, multi-level policies to support economically vulnerable families, of which the most vulnerable are led by single mothers, is clearly set out by Baker (1994a: 132-133).

> [F]amily policies need to be reinforced by employment policies. Providing a child tax benefit is helpful to middle- and lower-income parents, but...having a full-time job which pays above the minimum wage will have a greater impact on keeping families out of poverty.

She further noted that encouraging parents into the labour force can only be effective if other supports are in place. These include:

- a public child-care system which offers affordable care for extended hours;
- enforceable legislation to require employers to base wages on comparable worth rather than gender, marital status or family status;
- minimum wages above the poverty line;
- job training for real jobs and job creation programs; and
- a guaranteed minimum income for those who cannot find work or are unable to work.

On returning to the work of Battle and Mendelson (1997: 19), which focusses on child benefit policies, it is clearly explained that success in this realm and a truly strengthened situation of vulnerable families in particular depend on:

> even an adequate child benefit [which] cannot be expected to address adult poverty, so this single social program alone cannot solve the problem of poverty among families. Child benefits must be complemented by other social and employment policies of vital importance to low-income families, such as an adequate minimum wage, affordable and good quality child care, family support services, employment development services, adequate adult welfare and Employment Insurance benefits, and a low-income tax credit to

> ease the rising income, payroll and GST tax burden on low-income taxpayers and to stop the steady decline in the taxpaying threshold.

We have noted that New Brunswick is one of the few provinces that did not implement the clawback of social assistance funding that was an option for provinces to do under the National Child Benefit system. In New Brunswick and British Columbia, one of the more ambitious efforts took place to reduce the poverty and reliance on social assistance of single parents/mothers. This was done by enhancing their labour force participation through a system of income and benefit supplements. A pilot test of this approach was implemented in both provinces in 1992. We give an overview of this program and its results to date, because of its value for assessing policy and programming effectiveness for single mothers.

The Self-Sufficiency Project (SSP) is a research and demonstration project funded by Human Resources Development Canada. It is delivered at a community level by contracted service providers and designed to make work pay better than welfare."[11] The program provided a financial incentive for lone-parent mothers to leave income assistance and become engaged in full-time work. There was a random assignment of participants into a "program group" who were offered the SSP supplement and a "control group" who were not. Participation was entirely voluntary. The women had to be single parents at least 19 years of age and on income assistance for at least a year. Those who were selected from the program group had up to one year to decide whether to take the supplement. To do so, they had to go off income assistance and take up full-time employment. Full time was defined as at least 30 hours of work for at least one week of each month. The financial amount of the supplement was equal to half the difference between the woman's earnings and the "target earnings" of $30,000 in New Brunswick and $37,000 in British Columbia (1994 rates, somewhat adjusted over time). The supplement was available for a maximum of three years. Most of those who took the supplement had incomes that were $3,000 to $7,000 higher per year than if they had worked the same number of hours without the supplement.

There were two variations on this basic model of the SSP. One was the addition of a study group in British Columbia whose members could move onto the SSP immediately upon going onto income assistance. The research issue was whether individuals who had the opportunity to participate immediately would still prefer to remain on income assistance for up to a year before finalizing a job search, moving to full-time work and then receiving the supplement for up to the next three years of full-time work. In other words, would the possibility of the supplement serve as a temporary disincentive to looking for work? The second variation was what was called the SSP Plus component, where regular SSP program participants in New Brunswick had the option of receiving additional programming in employability enhancement and job support once on the job. The control group could find these services in the community, if the services existed, and if they chose to do so. The research issue here was the role of enhanced service provision in finding and sustaining full-time employment.

The findings from the SSP are well documented and cannot be described at length here, but highlights relevant to this study include:[12]

- Those who took up the supplement option (the program group) faced fewer barriers to employment than those who did not. Focus groups with both groups found that the non-takers reported more barriers in terms of feeling hopeless about being able to find jobs and difficulties in accessing adequate child care. They also were more likely to report what were termed emotional barriers, such as low self-esteem and fear of the disappointment that could come with the failure to find full-time employment. Records showed that those who were eligible, but did not take the supplement, were much less active in job searching during the 12 months allowed from enrolment to finding a job and, hence, receiving the supplement. Thus, there was a "self-selection" effect among the group where those who are relatively more employable were more likely to use the SSP.
- The SSP increased employment and earnings and decreased use of income assistance. It appears that most of those employed moved from complete unemployment to full-time employment, rather than increasing their level from part to full time. (However, see last bullet below.)
- The SSP substantially increased income and reduced poverty. In so doing, it increased the number of families in the study group that moved above Statistics Canada's LICO.
- The SSP was an improvement on earlier programs with similar goals in that it was more efficient from a financial standpoint. At the 36-month point, for example, for every $1 increase in government cash transfer payments, there was a monthly after-tax income for the mothers of $2 to $3 (actual figures were $55 per month more in after-tax cash transfer payments and an increase in after-tax income for the families of $102.
- At the end of the three-year follow-up period, the program group and control group members were equally likely to work and receive income assistance. However, while at the end of the five-year period many of the control group members had also returned to work; the program group had returned to work earlier and had longer periods of employment. As well, the income for the average program group member was about $6,350 higher than the control group over the whole five-year follow-up period.
- The SSP benefited a wide range of income assistance recipients. They varied by age, education, age of children and previous work experience. The benefits were comparable in both study locations. The fact that the SSP had these kinds of positive results, irrespective of the substantial differences between the two provinces, is seen as "adding credibility to the notion that the offer of an earnings supplement can have important effects in a variety of circumstances and locations" (p. ES-13).
- The SSP cost the federal and provincial governments about $2,700 more per program group member compared to the control group, but much of this was recouped in the form of higher taxes from the program group members.
- Because only one third of those offered the supplement were able to find full-time jobs and many lost jobs quite quickly, the SSP then added

> another service component. This SSP Plus component was designed to test the utility of offering more intensive employability-enhancement and job-retention services for a small subset of participants. This was implemented in New Brunswick only. Those offered these services made substantial use of them, usually at the beginning of their participation. The addition of these services greatly increased program uptake in the first place among eligible individuals, and it had substantial positive effects on finding employment, on earnings and in reducing the use of income assistance. *These added services generated longer-lasting effects than the financial incentive alone* [emphasis ours].

From a policy viewpoint, the implications to be drawn from the research included the following.

- Financial incentives alone can encourage long-term welfare recipients to work full time. The supplements do not have a negative effect on motivation to find full-time employment.
- When structured properly, programs with financial incentives can be quadruple winners: encouraging work, increasing earnings, reducing poverty and benefiting society.
- Raising the income of poor families provides benefits to their elementary-school-age children, and those benefits can be sustained. (The benefits recorded were in increased skills in mathematics and reading.)
- Combining other policies with financial incentives might increase their effects.

Because of the particular relevance of the latter policy finding to the present study of single mothers and the contingent work force, we point out the following conclusion from the SSP study (Michalopoulos 2002: ES-26).

> A challenge for policy-makers interested in implementing an SSP-like financial work incentive is to find other policies that would help welfare recipients benefit from the earnings supplement by overcoming barriers such as child care and transportation problems, physical and emotional disabilities, substance abuse and domestic violence.

As is seen in the field work for this study, the experience of the women who participated definitely reflects this viewpoint. However, it is worth noting that only one third of the eligible women actually succeeded in finding full-time employment and, hence, actually qualified for the benefit. The results for them were positive, and the cost to governments was not overwhelming, considering the trade-off in tax revenue. However, two thirds of the women, did not make use of the option. The women who were eligible for the supplement and who proceeded to take it up tended to have fewer logistical (e.g., child care, transportation) and socio-psychological barriers to employment. Those who did not take up the supplement tended to report more of these barriers to finding work, as well as their having the view that there was no full-time work for them. Thus, the most vulnerable of single parents on income

assistance appear to have been less likely to take up the supplement option, which required them to find full-time employment. Also, we note that when the employability enhancement programming was offered, there was a high rate of usage, starting immediately. Further, the impacts of use of this additional support programming seemed to be substantial in helping the women meet their employment goals.

In concluding the discussion of the context of this study and the reviewed literature, four themes foreshadow the empirical findings.

- The changing nature of the labour market presents decided additional challenges for increasing the number of individuals participating, single mothers in particular.

- Most single mothers/lone-parent mothers/sole-support mothers face substantial economic, logistical and socio-psychological barriers to finding employment that would allow them to leave their present situation, based as it tends to be, on income assistance.

- Current policies and programs are inadequate for appreciably ameliorating the situation of the most vulnerable of mothers and their children, though some policies do offer promise as a basis for improvements.

- Effective policies and programs that would assist single mothers in gaining sustainable employment would have to be diverse, integrated and flexible, fully taking into account the day-to-day lives of the women and their children, and incorporating the realities of the growing contingent labour market.

Having said this, we turn now to the results of our labour market analysis and field work with single mothers and with those whose positions in government, services or research address this situation in various ways.

The Contingent Labour Market

The Canadian economy and labour market have experienced significant change over the last few decades. The economy has seen the increasing importance of service industries and a comparative decline of many resource and manufacturing sectors over that time. These structural shifts mean that, increasingly, the service industries, such as tourism, trade and business services are the source of new jobs. Technology and trade patterns are also driving changes in the economy. The changing nature of work and the resultant new employment patterns lead to an emphasis on different fields and different ways of working. A major aspect of these changes is that the organization of work has changed dramatically. Terms such as "non-standard work" and "contingent work force" have entered the language of labour markets. Many of the new jobs in the service sector are based on employer requirements for greater flexibility in working hours and in business activity which only needs workers for limited hours in a week or even during the year.

Work has become less stable all across the economy. In many sectors, but especially in the growing service industries, there is far more part-time work and far less full-time work. Core employment (i.e., work that is undertaken on a full-time, full-year basis) has declined as a

share of all employment. Many people now have contract work arrangements, only working for an individual employer for time-limited periods. A few measures, taken across the overall economy and for the labour market as a whole, clearly reflect the increasing instability of work and of employer connections. The measures reported and analyzed for this review of the overall labour market were drawn from detailed Labour Force Survey material held in the Statistics Canada Cansim database. They use the Labour Force Survey definitions of employment, full-time and part-time work patterns, self-employment, unemployment and labour market participation.[13] Key measures of the evolution in contingent work include the following.

A Note on Data Sources and Terms

The data and information used to describe labour market conditions and activities have been drawn from various Statistics Canada databases, surveys and occasional analytical studies. The main sources are the Labour Force Survey, Census of Canada and the Survey of Labour and Income Dynamics. Definitions on work activity such as labour force participation, employment and unemployment as well as annual work patterns and income vary between some of these data sources. Since we are concerned with describing changing circumstances and the relative situation for single-parent women, we have presented these various measures using fairly general language and have not made a point of trying to reconcile the absolute measures themselves.

- Self-employment, either as a sole worker on contract, or operating a business has increased substantially. Over the 1976 to 2000 period, while overall employment grew by about 50 percent, part-time employment grew by 120 percent and self-employment increased by about 100 percent. Self-employment increased from 12 percent of all employment to 16 to 17 percent over the same period. (We see a period of settling around the trend in the latter 1990s: while the trend is clearly upward, the latest annual readings are affected by the improved economic conditions in 1999 and 2000).

- Part-time employment increased from 12 to 13 percent of all work during the second half of the 1970s to a share of 18 to 19 percent during the latter 1990s.

- Core employment, the full-time and full-year component of employment, continued to decline during the 1990s, moving from 60 to 52 percent of all employment.

For many people, these changes in the organization of work and jobs have meant greater flexibility in combining other activities with employment or increased satisfaction in using skills in their own business. For many others, non-standard work patterns are involuntary and insufficient to meet their needs. These people simply cannot find full-time paid work. Those who move to non-standard work because of a lack of job opportunities often experience income loss. Part-time work is generally low-wage work; hourly wage rates are often lower for part-time workers than for those working full-time in the same industry. Generally, there are minimal benefits for part-time workers and these workers have no rights to sick leave or leave for family emergencies. Surveys on self-employment have shown that self-employment is often a matter of choice for those wanting to operate a business or use specific skills. But it has also shown that many people would prefer to be in an employer–employee relationship but move to self-employment when they are unable to find employment. Of course, self-

employed persons, whether they voluntarily choose this route or not, have to find their own benefits (medical, dental, leave, etc.).

Women have been particularly affected and involved in these labour market and work organization shifts. In fact, analysts have pointed out that many changes in the organization of work in the economy have been made possible by the capacity of women, in particular, to respond to the changes in the types of jobs and the way work was being redesigned. However, the structural, technological and organizational shifts in the economy have also seen many jobs that typically provided full-time work for women disappear. In industries, such as banking and finance, "good" clerical jobs (those offering full-time, full-year work) are being replaced by part-time jobs. Similarly, government restraint has generally curtailed employment opportunities, often in clerical or administrative areas, further reducing the availability of steady jobs that women historically have been able to access. The combination of this lack of opportunity, along with the element of choice for more flexible work, has resulted in work for women often being more unstable than it is for men. Some specific points are worth noting.

- Women are more likely to work part time. Measures of women and part-time work over the 1976 to 2000 period show that part-time employment started at a 24 percent share of all employment, rising to 28 to 29 percent during the latter 1990s. This share declined slightly to a little over 27 percent as the economy improved and as full-time work opportunities increased.

- Self-employment for women has also increased from about nine percent of all women's employment in 1976 to a 12 to 13 percent share by the latter 1990s.

- When we look at core employment, which reflects the part-time work patterns as well as how workers are attached to jobs during the year, we also see that women have historically been less likely to work on a full-time, full-year basis. But this has also changed during the 1990s, from 51 percent of women's employment being full time, full year at the start of the 1990s to a 45 to 46 percent share in the latter years of the '90s.

For some individuals, working part time or part year is a way of combining work with other activities. Many of those who work part time or part year are young persons, male and female, who are also studying and only have a few hours per week or a few weeks per year to devote to paid work. Many women and some men have also chosen to work part time as a means of combining work and family responsibilities.

However, a significant proportion of those working part time are doing so on an involuntary basis. These people work part time mainly because they cannot find full-time work. Though there are both men and women in this group, women are disproportionately represented in the involuntary part-time work force. A Statistics Canada report (Noreau 2000), *Longitudinal Aspects of Involuntary Part-Time Employment*, provided an analysis of data from the Survey of Labour and Income Dynamics which showed, that in each year from 1993 to 1996, about

13 percent of all women who worked at all (full time and part time) were working part time on an involuntary basis, compared to five percent of men.

The Labour Market for Single Mothers/Lone-Parent Women

Over the last two decades, women's participation in the labour market climbed rapidly. These strides, in terms of labour market attachment, have often been explained by women working longer before having children, having fewer children and being more likely to stay in the labour market once they do have children, or returning to employment after fairly short breaks of maternity leave.

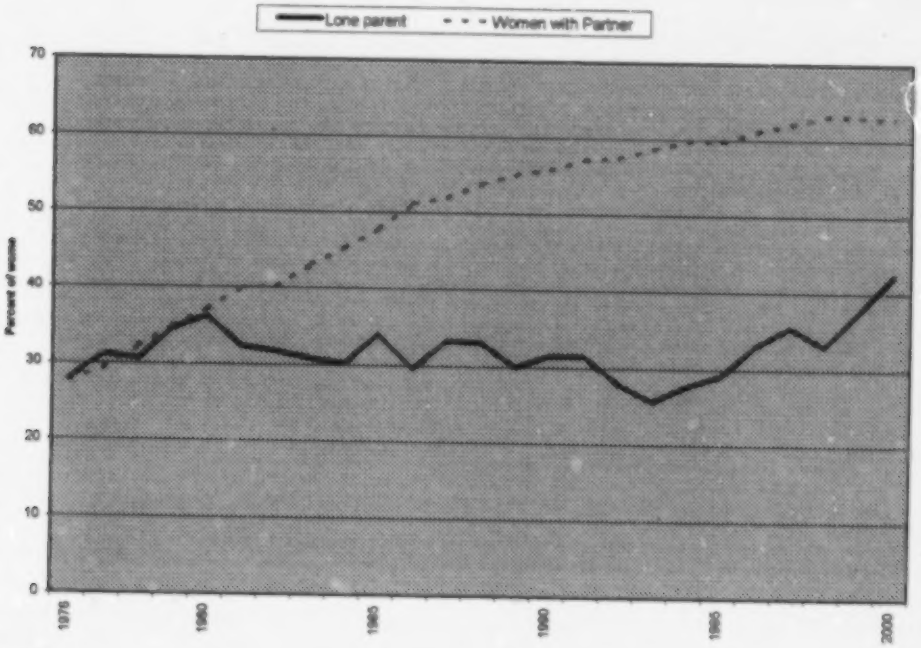
The labour market story for the single mother is different. Certainly, both employment and labour market participation have increased for single-parent women over the last few decades, but not to the same extent as for mothers with partners. In the early 1970s, employment rates and labour market attachment (measured by the proportion either working or looking for work while unemployed) was significantly higher for women who were single parents than for other women who were also parents. About 48 percent of single-parent women with children under 16 years of age were employed in 1976 compared to 38 percent of women with partners.

This pattern started reversing during the early 1980s. By the mid-1990s, women with partners and children under 16 years of age were more likely to be employed than lone/single-parent women. The comparison stood at a 70 percent employment rate for women with partners compared to 60 percent for lone parents. The Labour Force Survey picks up some improvement in the employment rate for single-parent women by 2000, as employment conditions in general improved, but a significant gap remains.

Having a young child (under three years of age) meant, and still means, that a woman, single parent or with a partner, is less likely to be employed than women with older children. But there are some major differences in employment trends for single-parent women and women with partners. While all employment rates have increased over the 1976 to 2000 period, the trend for single-parent women is that they are now far less likely to be employed when the children are very young than when children are older. On the other hand, the employment rate gap by age of children is very small for women with partners.

Figure 1 compares the employment rate over the period from 1976 to 2000 of women who are lone parents with that of women who have partners, where the youngest child is under age three. While both lone-parent women and women with partners initially have relatively low employment rates, both close to 28 percent, the trends move very differently. Employment rates for single-parent women do increase, but slowly and unevenly up to 42 percent in 2000. The strong employment growth in 1999 and 2000, especially the strong full-time employment growth, enabled more single-parent women to enter employment successfully. For women with partners, the trends are much firmer and clearer with about 63 percent of those women now employed.

Figure 1. Comparison of Employment Rates: Women, Youngest Child under Three

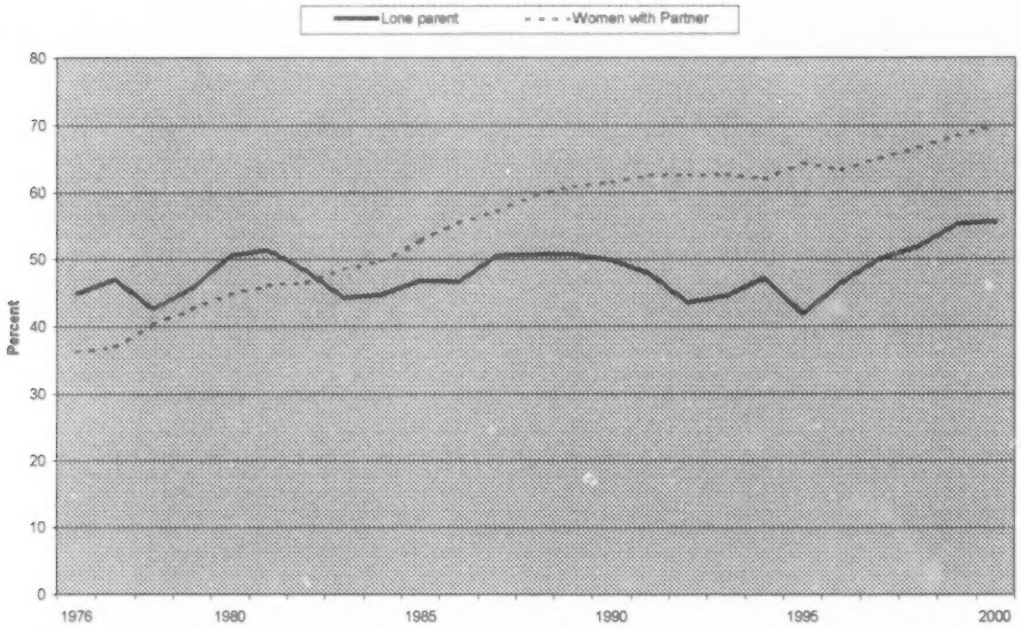


Source:
Statistics Canada, Labour Force Surveys from 1976 to 2000; Statistics Canada (2001b).

A similar difference in the trend in employment success is seen for women with their youngest child between the ages of three and five. In 1976, the employment rate for single-parent women was 45 percent, far higher than the employment rate of 36 percent for women with partners and children in this age group. Figure 2 illustrates the trend in employment rates for women with children in this age group. Lone-parent women have increased their employment rate but slowly and, again, unevenly to reach 55 percent being employed in 1999-2000. Women with partners have shown consistent and sizeable gains over the period from 1976 to reach an employment rate of 70 percent by 2000.

The weaker employment trend for lone-parent women obviously has a major bearing on family incomes. Information from the 1996 Census of Canada provided further useful detail on the employment situation of lone-parent women and the relationship of their employment patterns to income.

Figure 2: Comparison of Employment Rates: Women, Youngest Child Three to Five



Source:
Statistics Canada, Labour Force Surveys from 1976 to 2000; Statistics Canada (2001b).

An important aspect of employment, in terms of stability of work and the income this work can generate, is how much of the work is full time and how long this work continues during the year. The review of the economy and labour market described how the work organization has changed work patterns, including reducing the share of all work that is full time, full year. The share of full-time, full-year work now stands at 52 percent of all work in the economy; and about 45 to 46 percent of employed women work on a full-time, full-year basis. Table 3 describes these work patterns of lone-parent women. It indicates that, for many lone parents, the choice is to hold a full-time job, with 48 percent of lone-parent women responding that they worked on a full-time, full-year basis. However, these numbers also show that a sizeable proportion of lone-parent women were working mainly part time or part year, and a large proportion did not work at all during the year. (These Census numbers come from work patterns of the year previous to the Census, in this case 1995.)

Table 3 also relates the general work activity of lone-parent women to whether they fall into a low-income category. (The income measures provided here describing the incidence of low income come from Statistics Canada calculations of the number of people who fell below the low-income guidelines at the time of this Census.) The particular measure of the incidence of low income shows that 46 percent of lone-parent females had low incomes.[14] The incidence increased to almost 64 percent for those who reported not working during 1995. For those who worked, the incidence of low income varied considerably depending on whether the work was full time, full year. For those who worked full time, full year,

14 percent had low incomes. However, for those lone parents who worked part time, or part year, close to 50 percent were considered low income.

Table 3: Lone-Parent Women: Employment and Incidence of Low Income

		Total	Proportion with Low Income %
Total lone-parent women		931,610	45.7
Did not work in 1995	Number	394,935	63.8
	Percent	42.4	
Total reporting working during 1995		536,675	
Worked full time, full year	Number	257,765	14.0
Full-time, full-year share of employment	Percent	48.0	
Worked part time or part year	Number	278,910	49.5
Part-time, part-year share of employment	Percent	52.0	

Source:
Statistics Canada, Census.

The issue of part-time work is important when considering the socio-economic status of single mothers. A further telling statistic comes from the Statistics Canada analysis of SLID data on involuntary part-time work during the mid-1990s. Single mothers with children had the highest rate of involuntary part-time employment of all groups described for this analysis; close to 18 percent of all single mothers who worked at all were only in part-time employment but *wanted* full-time work. This group did not choose part-time work but could not find full-time work. In comparison, the involuntary part-time employment rate for married persons with children stood at eight percent.

This study also described the pattern of work for those entering a part-time work situation after 6, 12 and 18 months in the mid-1990s. The results showed the following.

- After six months, over 40 percent of lone-parent women, who identified themselves as entering an involuntary part-time job were still in the same (involuntary part-time) job. Less than 10 percent were in a different, but still involuntary, part-time job; a little over 10 percent were in full-time employment; and about 10 percent each were unemployed or had withdrawn from the labour market. These six-month results, while not strikingly different from the patterns of other persons entering involuntary part-time work, did show slightly higher movement to another involuntary work situation or to unemployment.

- After 12 months, about 15 percent of those lone-parent women were in the same involuntary part-time setting; a further five percent were in another involuntary part-time setting. Just over 25 percent had moved to full-time work. The patterns are rounded out by 15 percent now being unemployed and 10 percent moving out of the labour market.

- After 18 months, retention in the same involuntary part-time job had dropped to 10 percent, five percent were in another involuntary part-time job, while just over 30 percent were in full-time employment. Unemployment and not being in the labour force made up the remainder.

It is apparent that lone-parent women, when compared with other women and other mothers, have a more difficult route to employment, and their comparative situation has worsened over the last few decades. With the high growth rate of non-standard work, many of the jobs that these lone-parent women can find, or even keep, do not offer the stability or income they need to support their families.

Obviously, not all single-parent women are in this situation. Many are in professions or work in full-time jobs that provide adequate income for family needs. However, a disproportionate number of lone-parent women are unable to find or keep employment, or find full-time, full-year work. If they are working, they still have a high incidence of low income.

We now turn to a detailed account of the statistical profile of the mothers who are the focus of our study.

Single Mothers and Their Employment Circumstances

At the most basic level, employment success can be defined as finding and keeping a job and receiving sufficient income from that job to sustain one's economic needs. Several factors come into play in finding employment, much less sustainable employment (with benefits). The availability of employment in general, especially employment that provides sufficient hours and pay, plays a major contextual role in succeeding in finding and retaining employment. Background attributes of individuals, such as the knowledge or skills they bring to the labour market, are clearly important. For many people, the lack of the necessary attributes has the greatest impact on the degree of success they have in the labour market. This section describes the characteristics of lone-parent women that are the most likely to affect their labour market situation.

The theory of labour market attachment and success generally identifies factors, such as educational attainment or specialized training, as having the largest impact on an individual's success in the labour market. Gender also has a labour market impact, though this still is not as well recognized in labour market analysis economics as it should be. But gender continues to play a significant role in education and training, as does the family circumstances of the individual. With women's family responsibilities still being substantially different (and usually much more heavily involved) than that of men, gender implications for employment remain a major factor shaping the employment "trajectory." There also is a life-cycle aspect to the employment path that includes both negative and positive elements for women. The very young and inexperienced have the most barriers, the mid-life woman is in a relatively stronger employment situation, and the older woman may have particular difficulty in re-entering the work force. Marital and family status — marriage or not, single parenthood or dual partner families — are also key elements in employment patterns for women. Barriers from gender-based discrimination also remain. This may be less the case than previously, but still the overlap of gender, family responsibilities and life stage can seriously affect employment outcomes.

While the focus of this study is on lone-parent women, not all lone-parent women face labour market barriers. We have alluded to the fact that disproportionately more lone-parent women

are not employed and have very low incomes. Our essential research question is why this is so, and what are the implications for this situation for the everyday life of the most vulnerable of the single-parent women? It is important to understand the factors that affect this situation in order to develop policy approaches. This component of the study, focussing on the analysis of statistical descriptions of background variables, can greatly assist in understanding the role in employment patterns of such key background variables of single mothers as age, presence of children and age of children, educational attainment and equity group membership. Where appropriate, the analysis for lone-parent women will also compare their situation with that of women who have children, but whose family includes a partner. Also, where data availability permits and is analytically appropriate, we compare key variables over time.

Much of the material covered in this section has been drawn from Statistics Canada Census analysis and the Census database, especially tables provided in the Statistics Canada Census Dimensions Series. While the labour market terms used here are generally those commonly seen in current material, the Census does have a few measures that cover basically the same concept but are slightly different from those of Statistics Canada in their full definition. Income information from the Census is particularly useful in assessing the situation of groups of people, but this leads to the use of the concept of persons working in the year prior to the Census year. This allows for the capture of a full year of work experience and the allocation of work activities to full time, full year, etc. However, the number of people in this population of workers is often a little different from the number captured by other Census measures of employment or labour force, which are taken at the actual time of the Census. The reader, therefore, may note slight discrepancies between labour force or employment numbers in the following tables, but this is due to different definitions when data are collected, not due to errors in counting or analysis. We have drawn on both data sets to illustrate an issue, even if the particular data set might be slightly different. The intent throughout is to emphasize the main issues. Therefore, the appearance of slightly different numbers, when their source is understood, will not change the essential implications of the data.

One question that often comes up when readers see information drawn from a Census taken five years ago is whether those measures can be an accurate representation of the current situation. One reason we use Census data is that they are, at this time, one of the best sources of detailed information on labour market characteristics of single mothers. However, it is important to realize that, while some actual numbers are dated, the trends remain informative for our analysis. We will certainly find that many of the absolute numbers are different, when the results of the 2001 Census are released. However, because we are also taking readings through several Census data collection points and have other more general measures bridging through to the current time, we know the profile characteristics, especially the relative situation of lone-parent women compared to others, will not be markedly different from that portrayed by the 1996 Census.

The gap single-parent women experience in terms of income, labour market success and job stability has been noticeable for decades. The comparative worsening of the situation, as indicated by other Statistics Canada data from the Labour Force Survey and annual family income measures, is confirmed by the several Census readings used here. The trend is already clear and these data, albeit based in 1995-96, confirm and clarify the concerns and issues raised by policy analysts, practitioners and the affected individuals themselves.

Age of Lone-Parent Women

The age of a worker or job seeker is important for understanding their situation in the labour market and for considering policy and program actions. Table 4 shows the age distribution of lone-parent women, and provides a picture of the age structure of women in this situation between 1981 and 1996. The information on lone-parent women is placed in the context of all women who have children at home. What we see now is that there is a large, and growing, number of young women who are lone parents while, overall, there has been a decline in the number of all females who have children in the youngest age groups.

Table 4. Women with Children 1981 to 1996

	1981	1996	Percent Change 1981-1996
All women with children			
All ages	4,185,365	4,915,815	17.5
15-24 years	296,930	180,275	-39.3
25-34 years	1,384,480	1,280,270	-7.5
35-44 years	1,214,910	1,862,655	53.3
45 years and over	1,289,045	1,592,615	23.5
Lone-parent women			
All ages	589,430	945,235	60.4
15-24 years	45,120	59,620	32.1
25-34 years	139,445	213,260	52.9
35-44 years	140,170	296,345	111.4
45 years and over	264,700	376,015	42.1
Lone-parent women share of all women with children			
All ages	14.1%	19.2%	n.a.*
15-24 years	15.2%	33.1%	n.a.
25-34 years	10.1%	16.7%	n.a.
35-44 years	11.5%	15.9%	n.a.
45 years and over	20.5%	23.6%	n.a.

Note:
*n.a. indicates not available.

Source:
Statistics Canada, Census data.

It is readily apparent from Table 4 that the proportion of young women who are lone parents has increased dramatically over the 15-year analysis period. Among the 15 to 24 years age group, the proportion of lone-parent women, within all women with children, rose from 15.2 percent in 1981 to 33.1 percent in 1996. In no other age grouping has the proportion exceeded a difference of about six percent. (For more detail on the intervening years, see Table A1 in Appendix B.)

The information in Table 5 illustrates the impact of age in terms of labour market attachment and employment. The change over the 1981 to 1996 period shows that not only are there more lone-parent women in the younger age groups, but they are also less likely to be employed.

Considerable documentation showing that the very young (those identified for the purposes of government programming as youth, from 15 to 24 years of age) have significant problems making the transition into the labour force. Without work experience and often lacking education or job skills, they have more difficulty than others in obtaining jobs. However, typically single young males are identified as the youth with more problems in obtaining jobs and with high turnover in the employment they do find. A closer look at the data from the viewpoint of our research issues, shows the number of unemployed, lone-parent women in the 15 to 24 age group doubled between 1981 and 1996. These findings provide extra richness to the whole issue of youth unemployment, and bring an additional nuance to the understanding of the challenges facing younger single mothers. As if the situation of the very young single mother were not distressing enough, we see a kind of entrenchment of unemployment with ageing. That is, the unemployment numbers show even larger increases in the number of lone-parent women in the 25 to 34 age group and in the 35 to 44 age group who have not been able to find employment and are unemployed.

As we see from these data, the growth in the total number of lone-parent women in the 25 to 34 and 35 to 44 age groups has not been matched by their employment growth over the 1981 to 1996 period. By 1996, unemployment was much higher than it was in 1981, and many others were being reported as not in the labour force. (For more detail on the intervening years, see Table A2 in Appendix B.)

> Terms, such as "employment," "unemployment" and "not-in-the-labour-force," when used by Statistics Canada, all have specific definitions to ensure data are structured and comparable. Employment includes all those actually working when the measure was taken, or temporarily away from their job on holiday or for sick leave. Unemployment is defined as not being employed but, to be described as unemployed, the individual must be actively looking for work. Not-in-the-labour-force is defined to include all those who are not employed and who are not "officially" unemployed (i.e., they are not actively looking for work).

Unemployment and not-in-the-labour-force definitions are a very grey area for many people, especially lone-parent women. In the Labour Force Survey, Statistics Canada identifies some of those categorized as not-in-the-labour-force as "discouraged workers." These individuals are described by Statistics Canada as those who are not even looking for work, because they believe none is available. Clearly, this has further implications in that some discouraged workers will feel there is absolutely no work; for others, it will be a sense that there is no suitable work (income, skills or timing) to be found. Drawing from this, we can see that if a lone-parent woman (frequently also contending with child-care problems) feels there is no chance of finding a job, she is not likely to be actively looking for work. She would then not be categorized as unemployed, but would fall into the not-in-the-labour-force group. However, if she were asked: "Would you like to be in a job offering adequate income?" she may well say: "Yes, but I cannot find one, so I am not bothering to look for work." Realizing that the not-in-the labour-force group includes many discouraged job seekers provides a fuller understanding of the employment gap for lone-parent women.

Table 6 provides a comparison of employment rates for lone-parent women and women with partners who have children. The focus is on the 25 to 34 and 35 to 44 age groups, the ages when most people have achieved longer-term labour force participation and are usually in

sustained employment patterns. The employment rate measures employment as a percentage of the total number of people in each category or group and is also known as the employment-to-population ratio in some literature.

Table 5: Lone-Parent Women by Age and Labour Market Activity

	1981	1996	Percent Change 1981-1996
All ages			
Population	589,430	945,235	60.4
Labour force	317,055	574,370	81.2
Employed	286,275	480,550	67.9
Unemployed	30,780	93,825	204.8
Not in the labour force	272,375	370,865	36.2
15-24 years			
Population	45,120	59,620	32.1
Labour force	20,210	25,935	28.3
Employed	15,050	15,295	1.6
Unemployed	5,160	10,635	106.1
Not in the labour force	24,910	33,685	35.2
25-34 years			
Population	139,445	213,260	52.9
Labour force	87,850	134,530	53.1
Employed	76,990	102,000	32.5
Unemployed	10,865	32,520	199.3
Not in the labour force	51,595	78,730	52.6
35-44 years			
Population	140,170	296,345	111.4
Labour force	98,435	225,465	129.0
Employed	91,100	192,860	111.7
Unemployed	7,340	32,595	344.1
Not in the labour force	41,735	70,880	69.8
45 years and over			
Population	264,700	376,015	42.1
Labour force	110,570	188,465	70.4
Employed	103,140	170,380	65.2
Unemployed	7,425	18,070	143.4
Not in the labour force	154,130	187,550	21.7

Source:
Statistics Canada, Census data.

Table 6: Employment Rates by Age, Lone-Parent Women and Women with Partners

	1981 %	1986 %	1991 %	1996 %
All ages				
Lone-parent women	48.6	49.2	51.6	50.8
Women with partners	47.9	54.7	63.3	65.3
15-24 years				
Lone-parent women	33.4	30.0	25.4	25.7
Women with partners	35.8	39.7	43.4	41.0
25-34 years				
Lone-parent women	55.2	51.7	50.3	47.8
Women with partners	48.2	55.1	62.0	63.9
35-44 years				
Lone-parent women	65.0	66.2	69.4	65.1
Women with partners	56.2	62.9	71.6	72.3
45 years and over				
Lone-parent women	39.0	39.3	43.1	45.3
Women with partners	41.7	46.7	55.8	59.9

Note:
The employment rate is also referred to as the employment-to-population ratio. This rate indicates the proportion of the population that is employed, full time or part time.

Source:
Statistics Canada, Census database.

Employment rates for lone-parent women and for mothers with partners show significant shifts in their comparative employment situation from 1981 to 1996. In 1981, older lone-parent women were slightly more likely to be employed than mothers with partners, while the employment rate overall and for younger age groups showed fairly small differences. By 1996, women with partners were far more likely to be employed. As Table 6 shows, single mothers now have substantially lower employment rates than women with partners who have children; the younger the single mother is, the greater the gap between her employment rate and that of the women her age who are in a family-type relationship with a partner.

Table 7 shows how the age of lone-parent women is linked to low income. Low income, as measured by Statistics Canada through the LICO is not reported by Statistics Canada as a measure of poverty, but these figures do provide a measure of the economic stress that is linked to the family's income. LICOs are set according to the proportion of the annual family income spent on the necessities of food, shelter and clothing. Families that fall under the low income cut-off are likely to spend the major part of their income on these basic economic necessities. There is also no single low income cut-off. LICOs are calculated for different family sizes and differentiate between families living in rural and urban locations by size of urban location, ranging from small towns of less than 30,000 population, through to cities with a population over 500,000. This provides a way of accounting for the variation in costs for family size and location. Statistics Canada updates LICOs and low-income measures to account for inflation.[15]

Table 7: Lone-Parent Women by Age and Incidence of Low Income

	Number of Women	Number with Low Income	Incidence of Low Income %
All ages	931,605	426,085	45.7
15-19 years	7,600	7,145	94.0
20-24 years	50,695	45,110	89.0
25-34 years	209,220	143,255	68.5
35-44 years	292,590	138,200	47.2
45-54 years	185,385	54,545	29.4
55-64 years	78,385	19,355	24.7
65-69 years	33,630	6,370	18.9
70 years and over	74,095	12,100	16.3

Source:
Statistics Canada, 1996 Census, Dimension Series.

Not surprisingly, given their low employment rates, it is younger lone parents who are most likely to have low incomes, with a stunning 94 percent being in this situation. Table 7 also provides fairly detailed age readings for the lone-parent population as a whole. It shows that the 25 to 34 and 35 to 44 year-old groups have the largest numbers of lone parents, but there are a sizeable number of lone parents over 45 years of age and, as we have seen, a smaller but growing number under 24 years of age. Only those single mothers in "prime employment age" whose children are probably of school age, have less strikingly low income levels, but proportions of 47.2 percent or 29.4 percent certainly provide no comfort for policy analysts — nor for the women.

Number of Children, Their Ages and Labour Market Impact

Women with children face an even more elaborate array of barriers in finding and sustaining work. We see that the employment rate for women with very young children is lower irrespective of whether they are single-parent mothers or women living with a partner. But, there is a considerable gap between the employment rate for lone-parent women and women with partners once children are beyond the very youngest ages. This section includes measures that explore the labour market impacts of having children of different ages, when the parent is a lone female.

Table 8 focusses on the presence of children under six years of age and then on the presence of at least one child under two years. It provides an illustration of how the presence of young children affects labour market participation, employment and unemployment. The changing labour market situation for women who are single parents is compared with the shifts in labour market activity of women with partners who also have similarly aged children.

From 1981 to 1996, there was very little change in the participation rate of lone-parent women with young children. This compares to a consistent increase in labour market participation by women living with a partner who have children of the same age. A participation rate measures the share of the population that is either employed or unemployed (and actively looking for work) and so provides a measure of those who are most active in the labour market. We see from these measures that employment has been weak, and unemployment of lone-parent

women with young children has risen substantially over this period. If one also thinks of the possibility that many lone-parent women are not included in the unemployed count because they are "discouraged job seekers" and, hence, not "actively" looking for work, one gets a better sense of the full employment gap that lone-parent women with young children experience. (For more detail on the intervening years, see Table A3 in Appendix B.)

Table 8: Labour Market Characteristics of Women with Children

	1981	1996
Lone-Parent Women		
With children at home		
Total number	589,430	945,235
Participation rate	53.8%	60.8%
Employment-population ratio	48.6%	50.8%
Unemployment rate	9.7%	16.3%
Children under six years only		
Total number	84,830	149,355
Participation rate	54.9%	56.2%
Employment-population ratio	45.5%	41.6%
Unemployment rate	17.2%	25.8%
With at least one child under two years		
Total number	31,460	54,525
Participation rate	44.5%	46.3%
Employment-population ratio	34.0%	31.0%
Unemployment rate	23.5%	33.0%
Women with Partners		
With children at home		
Total number	3,595,930	3,970,585
Participation rate	52.1%	71.2%
Employment-population ratio	47.9%	65.3%
Unemployment rate	8.2%	8.3%
Children under six years only		
Total number	811,955	804,220
Participation rate	49.4%	71.0%
Employment-population ratio	43.6%	63.1%
Unemployment rate	11.9%	11.1%
With at least one child under two years		
Total number	494,625	463,820
Participation rate	46.0%	68.2%
Employment-population ratio	39.8%	59.5%
Unemployment rate	13.5%	12.7%

Source:
Statistics Canada, Census database.

There clearly are many logistical dilemmas for women with very young children in combining paid work and family responsibilities. For women with partners, the preferred option has often been choosing part-time work to have relatively more time for family care.

This strategy has allowed these women to access jobs more easily in the growing, and now large, non-standard labour market and, in turn, to be more in demand by employers who want this type of flexibility in their work force.

But what is the cumulative effect on income levels of the labour market participation patterns of single mothers with young children? We have already seen that many lone parents fall below the LICOs; this is especially true if they are in younger age groups. Table 9 gives more information on lone-parent women and the incomes of their families. The income measure used is family income, which includes money income of all members of the family. For some lone parents with older children at home, this could include earnings of these older children. Income refers to the total money income received by the family and includes earnings, net farm or business income, the child tax credit, any pensions, employment insurance benefits or income assistance, dividends, interest and other money income. It does not include items such as capital gains, receipts from the sale of personal property, loans, gifts or in-kind income, such as meals or accommodation where those apply.

The measure we are using to illustrate the relative income of families is the median income. A median income is at the mid-point of the full distribution of incomes (i.e., one half of the group has income levels below the median, the other half has income levels above the median). For this type of comparison, the median income is considered better than a straight average, which can be seriously distorted by the presence of small numbers of persons with very high or very low income levels.

This information on median incomes points out that young lone-parent women (under 25 years) with children (under six years of age) have very low family incomes, *irrespective* of whether or not they are in the labour force. For those who were active in the labour market (either employed or unemployed), the median income stood at $11,138, which is just slightly above the median income of $10,569 of those not active in the labour market. For lone-parent women 25 to 44 years of age with children under six years of age, there is more advantage to being employed. The median income stood at $19,790 in 1995 (reported in 1996) for those who were in the labour force, compared to $12,808 for those not active in the labour force.

If we look closer at the income information for the 25 to 44 age group, we see that for those with children 6 to 17 years of age, being in the labour force significantly increases the median income compared to not being active in the labour market.

Table 9 also provides a reading of how median incomes changed between 1990 and 1995, and highlights where the incidence of low income is greater. The median incomes are in 1995 constant dollars, allowing for direct comparison between these two periods. While lone-parent women overall have seen a decline in their median income, the 25 to 44 age group has seen quite a sizeable decline in median incomes. This decline falls on those who were in the labour force, either working or unemployed.

Table 9: Labour Force Activity of Lone-Parent Women and Family Income

	Overall Population		In Labour Force		Not Active in Labour Force	
	Number	Median Family Income $	Percentage of Population	Median Family Income $	Percentage of Population	Median Family Income $
For Full Year 1995						
Total – female lone-parent families	945,235	21,994	61	26,816	39	16,179
Parent under 25 years	59,620	11,167	43	12,001	57	10,536
With children under 6 years	57,540	11,138	43	11,949	57	10,569
With children 6 years and over	2075	11,722	56	13,131	44	9,895
Parent 25-44 years	509,600	18,463	71	23,318	29	12,664
With children under 6 years	176,590	15,700	59	19,790	41	12,808
With children 6-17 years	300,900	20,151	76	24,462	24	12,495
With children 18 years and over	32,115	26,921	81	30,650	19	12,811
Parent 45-64 years	267,060	32,806	68	38,239	32	20,153
With children under 6 years	3,215	23,190	62	31,781	38	14,772
With children 6-17 years	82,475	28,473	76	33,985	24	13,345
With children 18 years and over	181,370	34,922	65	40,662	35	23,636
Parent 65 years and over	108,950	33,599	6	41,670	94	33,206
For Full Year 1990						
Total – female lone-parent families	788,400	23,850	60	28,737	40	16,851
Parent under 25 years	50,765	11,151	40	12,301	60	10,355
With children under 6 years	48,725	11,121	39	12,254	61	10,356
With children 6 years and over	2,040	12,094	62	13,067	38	10,339
Parent 25-44 years	427,740	20,026	72	25,613	28	12,538
With children under 6 years	142,665	16,115	59	20,991	41	12,505
With children 6-17 years	254,530	22,217	77	26,531	23	12,463
With children 18 years and over	30,550	32,754	84	35,941	16	15,204
Parent 45-64 years	218,135	34,951	64	41,026	36	23,268
With children under 6 years	1,970	23,774	58	30,774	42	16,031
With children 6-17 years	58,445	28,434	71	34,985	29	14,006
With children 18 years and over	157,720	37,654	62	43,897	38	26,771
Parent 65 years and over	91,755	36,185	7	42,495	93	35,730
Changes from 1990 to 1995 that are key to economic situation						
Total – female lone-parent families	156,835	-1,856	64	-1,921	36	-672
Parent under 25 years	8,855	16	66	-300	34	181
With children under 6 years	8,815	17	68	-305	32	213
Parent 25-44 years	81,860	-1,563	66	-2,295	34	126
With children under 6 years	33,925	-415	59	-1,201	41	303
With children 6-17 years	46,370	-2,066	72	-2,069	28	32

Note:
Family incomes are median incomes in constant 1995 dollars.

Source:
Statistics Canada, Census data.

The "Overlay" of Equity Group Membership in Employment Patterns

When looking at socio-economic policies and programs, there is a need to touch on equity group issues. While equity of opportunity is itself a policy concern, when looking at increasing the effectiveness of labour market policies and employability programming, other factors that vary by membership in various equity groups affect employment success. Therefore, it is important to identify the representation of equity groups among single mothers.

Table 10 shows that in 1996 about five percent of all lone-parent women were Aboriginal and a further 13.5 percent were members of a visible minority. We can expect these numbers to be different with the 2001 Census, simply for demographic reasons. Aboriginal and visible minority populations are growing faster than average for the general population. The "bulge" in the Aboriginal population growth over the last two decades means that the fastest-growing segment of the population is younger, and just reaching the age when they are likely to have children.

However, the number of Aboriginal and visible minority single-parent women reported in 1996, when combined with information on the median income of each category, provides a good reading of which equity lone-parent groups need to be considered in setting policies and programs.

Aboriginal lone-parent women have, on average, half the median income of all lone-parent women. While visible minority lone-parent women generally do have a lower median income than average, there is considerable variation among specific ethnic groups. Latin-American, Southeast Asian, Arab/West Asian and Black lone-parent women all report median incomes below the average, while Chinese and Japanese lone parents have higher median incomes than single mothers as a whole.

The relative situation and the representation of these specific groups within the overall population of lone-parent women also needs to be viewed in the context of other characteristics and issues that are experienced by all women in these special groups. The characteristics include possible gaps in educational attainment, limited English/French language skills for many of those who might be recent immigrants, location of residence and availability of jobs in that location, as well as the potential of discrimination in hiring practices.

It is clear that a much higher proportion of Aboriginal lone-parent women are young compared to the proportions of young single mothers overall. As we have already seen, lone-parent women in these young age groups have less labour market stability and are more likely to fall below the LICO. For Aboriginal, young, lone parents the situation is even more precarious, given the additional challenges they face, because of factors such as lower education and less access to employment, especially in northern or rural areas.

Table 10: Aboriginal and Visible Minority Single Mothers, 1996

	Number	Percentage of Total	Median Family Income $
Total lone-parent women	945,230	100.0	21,994
Aboriginal lone-parent women	48,270	5.1	14,431
On reserve	9,900	1.0	15,342
Off reserve	38,370	4.1	14,235
Visible minority lone-parent women	127,200	13.5	18,321
Black	49,960	5.3	17,133
South Asian	14,645	1.5	19,998
Chinese	19,555	2.1	24,085
Korean	1,170	0.1	17,148
Japanese	1,525	0.2	41,055
Southeast Asian	8,440	0.9	15,560
Filipino	8,515	0.9	23,075
Arab/West Asian	6,970	0.7	16,650
Latin American	10,680	1.1	14,851
Visible minority (not indicated elsewhere)	3,650	0.4	23,034
Multiple visible minority	2,100	0.2	21,884

Source:
Statistics Canada, 1996 Census.

Table 11: Aboriginal Lone-Parent Women Age Distribution Compared to Overall Lone-Parent Women, 1996

	Aboriginal		Overall
	Number	Percentage	Distribution %
All age groups	61,360	100.0	100.0
15-19 years	1,340	2.2	0.8
20-24 years	7,410	12.1	5.4
25-34 years	21,405	34.9	22.5
35-44 years	18,130	29.5	31.4
45-54 years	7,350	12.0	19.9
55-64 years	2,990	4.9	8.4
65 years and over	2,735	4.5	11.6

Source:
Statistics Canada, 1996 Census.

Educational Attainment

The combination of education and related skills a worker brings to the labour market is an important predictor of employment success. There is usually a lot of competition for the

"good" jobs, those that offer full-time, full-year work and are often unionized. Many large firms and organizations use an education screen to reduce the number of applicants. As the labour market changes in response to economic shifts and technological innovation, emerging "good" jobs often require skills related to completion of post-secondary education or include the necessity of technical or computer knowledge. Education typically confers a premium in terms of wages. Labour force surveys confirm that, especially for women, having post-secondary education is strongly related to continued activity in the labour market and stable employment patterns.

In general, as shown in Table 12, lone-parent women have a similar profile of educational attainment to all women over the age of 15.

Table 12: Educational Attainment, 1996

	Lone-Parent Women %	All Women %
All levels of education	100.0	100.0
Less than Grade 9	13.6	12.4
Total grades 9 to 13	37.1	38.0
Without graduation	22.2	22.4
With graduation	14.9	15.6
Trades certification or diploma	3.0	2.6
Some post-sec (certification and other)	35.2	34.7
University degree or higher	11.1	12.3

Source:
Statistics Canada, Census data.

In viewing Table 12, it must be kept in mind that the age groupings include many young persons and young adults who are still completing their education; therefore, this comparison across the age spectrum may not adequately describe the education gap. However, when equity group membership is taken into account, there are some revealing variations. For example, Aboriginal women, who do make up a higher-than-average proportion of the youngest age groups of lone-parent women, are shown in the 1996 Census as having a higher proportion of young women in the lower educational categories: 19 percent with less than Grade 9 compared to 12 percent for all females. The Census data also report fewer Aboriginal women with a university degree, about four percent compared to 12 percent for the overall Canadian female population. While strides have been made in the last few years in addressing the educational gap between Aboriginal peoples and the larger population, a continued lack of opportunities in many Northern communities will mean that many young single mothers will not have appropriate education for current jobs. This is complicated by the fact that, it takes time to achieve higher levels of education and, consequently, time to overcome any gap in educational attainment.

When we look at the education of lone-parent women and at the relevant median income, as described in Table 13, there is a significant increase in the median income if women have

completed a university degree. While graduating from secondary school and undertaking some post-secondary studies does result in a median income that is higher than for those persons who did not graduate from high school, the income difference is not as marked as it is with the completion of a university degree.

Note on the Education Data from the 1996 Census
Statistics Canada reported a small anomaly in the reporting of lower levels of education with more people in 1996 reporting the completion of lower levels compared to the reported numbers in 1991. This data warning will not make a difference to the general numbers covered in tables 12 and 13, or in the relative median income figures.

Table 13: Lone-Parent Women, Education and Income

Highest Level of Education	1990		1995	
	Number of Lone Parents	Median Income $	Number of Lone Parents	Median Income $
All levels of education	788,395	23,850	945,235	21,994
Less than Grade 9	135,460	22,601	128,520	20,983
Secondary school without graduation	196,385	17,829	210,270	16,673
Secondary school with graduation	115,180	25,133	140,805	22,799
Some post-secondary	287,165	25,718	385,605	23,144
University degree	54,205	45,877	80,035	42,304

Note:
In constant 1995 dollars.

Source:
Statistics Canada, Census data.

From scanning Table 13, we also see that median incomes, in 1995 constant dollars, declined for all levels of educational attainment, but showed the proportionately largest drop for those who had some post-secondary education or had graduated from secondary school but not progressed further. What should be noted here is that, overall, the economic circumstances for lone parents have flattened at best over the last half decade, and for the undereducated single mother, the downward trend in income has been even more severe.

Occupation when Employed
While it is important to have the bigger picture for employment and income, knowing the occupational pattern of single mothers is useful for understanding their current situation and for contemplating their future circumstances. The occupation or field that people work in is strongly linked to employment stability as well as to income. Table 14 provides the 1996 Census count, by occupation group, of lone-parent women. The categories identified are from the National Occupation Classification (NOC) and are grouped according to skill levels, A, B, C, D and managerial occupations. The NOC system classifies and describes occupations in groupings that encompass similar work. Over 500 separate occupations are identified in NOC, grouped into general categories that share the core character of the individual occupations. From another perspective, the NOC system looks at occupations

according to identified skill levels, which generally encompass work that requires a similar basic level of education. Skill Level A refers to professional occupations, Skill Level B refers to technical, para-professional or skilled occupations and Skill Level C includes occupations identified as intermediate (require some training but typically not diplomas). Skill Level D encompasses labour and elemental occupations. Managerial occupations are not classified by skill level (HRDC 1993).

For the reader who may not be familiar with this very important classification system, we elaborate. The examples that follow have been chosen to illustrate the nature of the managerial and skill levels referred to in NOC coding, or to indicate where some of the larger-sized occupations are found.

Managerial
This includes management occupations at very senior levels as well as managers in fields as diverse as engineering, school administration, retail sales, hotel and recreation management, or the mining industry. This listing describes the very wide nature of this category. While many management positions require university degrees or significant technical training, others do not.

Skill Level A
This category identifies professional occupations, such as accountants, engineers, teachers, doctors and nurses, social workers and lawyers. This level also includes many similar occupations, which typically require completion of a university degree, such as business consultants, computer programmers, and creative and performing artists.

Skill Level B
This class of worker includes technical and para-professional occupations, such as engineering technicians and medical technicians, skilled tradespersons, such as electricians, carpenters and plumbers, and skilled service industry workers, such as chefs and cooks. This skill level also includes administrative occupations in business, secretaries, real estate salespersons, police officers, and supervisory workers in sales and in primary or manufacturing industries.

Skill Level C
This level covers intermediate occupations, meaning those occupations that generally require secondary school and might require some training but usually not extensive training. Typically, skill level C occupations are general office clerical occupations, information clerks, such as telemarketers, bartenders and food servers, truck drivers and most equipment-operating occupations in manufacturing. The category also includes fields, such as nurse's aide, visiting home care worker and early childhood educator assistant.

Skill Level D
Occupations falling into this group are classed as labouring or elemental work. This includes cashiers in various retail or recreation settings, food counter attendants (fast-food and similar), janitors and cleaners, and labourers in construction and manufacturing.

In the actual labour market, there will be jobs with overlaps in terms of skills required or even preferred. Many Skill Level C and some Skill Level D occupations in the service industry call for good communications skills, and employers typically look for completion of high school and possibly some post-secondary education before hiring. These sales and service occupations in the retail and tourism sectors have a very large number of workers and have been growing over the last few decades. These same occupations have a large proportion of women workers and are most likely to have non-standard, or "contingent" work. This kind of work is characterized by part-time hours, split shifts or evening and weekend hours. It often is term or contract-based, responding as it does to the "just-in-time" trends in the structure of manufacturing and service industries. It is typically unstable, often poorly paid, and lacking in standard benefits, such as holiday time, pension or medical/dental benefits.

Table 14: Lone-Parent Women, Occupation and Income, 1995

	All Occupations	Managers	NOC Skill Levels			
			A	B	C	D
Worked in 1995	572,620	2,650	94,330	152,195	225,920	97,525
Occupation share	100.0%	0.5%	16.5%	26.6%	39.5%	17.0%
Distribution by income group (%)						
Under $5,000	5.5	0.8	2.1	4.3	6.3	8.9
$5,000-$9,999	5.9	2.1	2.6	4.7	6.8	8.9
$10,000-$14,999	10.6	3.8	4.0	8.3	12.6	16.0
$15,000-$19,999	11.7	4.5	4.8	10.2	13.7	16.4
$20,000-$24,999	10.8	4.2	5.0	10.6	12.7	12.5
$25,000-$29,999	10.1	4.7	6.0	11.5	11.1	9.8
$30,000-$34,999	9.6	7.9	7.3	11.7	10.1	7.6
$35,000-$39,999	7.9	7.7	8.1	9.7	7.8	4.9
$40,000-$44,999	6.6	7.4	9.7	8.0	5.6	3.6
$45,000-$49,999	5.0	11.5	9.7	5.4	3.8	2.7
$50,000-$54,999	4.0	6.6	9.2	4.2	2.6	2.0
$55,000-$59,999	2.9	4.3	7.7	2.7	1.7	1.6
$60,000 & over	9.1	34.2	23.6	8.6	5.0	4.7

Notes:
Total lone parents, 945,230; did not work in 1995, never worked or worked prior to 1995, 372,615; reported working in 1995, 572,620.
A small number of persons who worked did not report working for income; percentages might not add up to 100 percent.

Source:
Statistics Canada, 1996 Census.

As we see from Table 14, many lone-parent women are in occupations that fit into skill levels C and D. A far smaller share are found in managerial or professional (Skill Level A) or technical/administrative (Skill Level B) occupations. Many will be employed in occupations, such as retail sales, food services, counter work and preparation. When they

work in clerical jobs (grouped in Skill Level C), which is another large area of work for women, they have a better chance of being employed on a full-time, full-year basis. But this pattern of relative stability and full-time employment for clerical workers has been breaking down. Governments have not been hiring clerical workers to any great extent. The finance sector, banks and insurance companies, have been restructuring to use new technology and have been reducing their full-time clerical work force in favour of part-time workers.

Income figures linked to these occupations in which lone-parent women tend to be employed repeat the message that many are working in low-income jobs, and many are working in non-standard work that only provides limited earning capacity.

Provincial Highlights

The preceding description and analysis of characteristics of lone-parent women and the impact of labour market characteristics on their employment patterns have been on a Canada-wide level. However, these characteristics, trends and issues generally apply to the population of lone-parent women *wherever* they are living.

The national data show that 46 percent of families headed by a lone-parent woman are in the low-income category. There is only a slight variation across Canada, and low income in families headed by a lone-parent woman remains an issue for all provinces. The lowest incidence of low income in families headed by a lone-parent woman is seen in Prince Edward Island (41 percent) and Ontario (43 percent). Higher proportions are seen in Newfoundland (51 percent), Nova Scotia (52 percent), New Brunswick (50 percent) and Manitoba (50 percent). The incidence of low income is closer to the national picture in Quebec (48 percent) and Saskatchewan (49 percent), with Alberta (44 percent) and British Columbia (45 percent) slightly lower than the national picture.

The incidence of low income in families is highest when the parent is not working. However, it is also high when the lone parent is employed on a part-time or part-year basis. The incidence of low income in families headed by a lone-parent woman was significantly lower when the lone parent worked full time, full year. This national pattern is replicated across all the provinces.

As one would expect, local labour market aspects do make *some* difference in employment results for women, but these are not as significant as the general pattern of low income for families headed by lone-parent women. The employment situation for lone-parent women is a bit worse in the Atlantic provinces, as is the general employment situation. In Newfoundland, a smaller proportion of lone-parent women were working at all, and an even smaller proportion were in full-time, full-year work. More employment opportunities (and a policy emphasis on narrowing the eligibility requirements for income assistance in the early 1990s) in Alberta are reflected in higher proportions of lone-parent women who were employed in that province in 1995. However, we see very similar impacts of these work patterns on the incidence of low income in these female single-parent families. For example, in Alberta at that time, while we do have more single mothers working on a full-time, full-year basis, the proportion of those working full time, full year still falling into the low-income

category was the highest in the country, at over 19 percent. This compares with a national average of 14 percent, 11 percent in Ontario and 12 percent in British Columbia.

That is, no matter what the rate of employment from province to province, the low incomes that typify the situation of single mothers remain the same. In other words, for the most economically vulnerable, even employment — such as it may be — does not substantially improve their overall economic circumstances.

Details of the incidence of low income in families headed by a lone-parent woman and their employment patterns, for each province, can be found in Appendix B, Table A4.

Families headed by younger lone parents are also more likely to be low-income families. While 46 percent of all families headed by a lone-parent woman had low income, 94 percent of the families with very young lone-parent mothers (15 to 19 years of age), were low income. Similarly, 90 percent of the families headed by a 20 to 24 year-old, lone-parent woman were also in the low-income group. This situation is seen in all provinces with relatively little variation. The detail for this analysis is available in Appendix B, Table A5.

As seen in the national picture on equity group membership in the lone-parent women population, Aboriginal women are overrepresented. Aboriginal lone parents also have significantly lower family incomes than is the situation for all lone-parent families. Matching the distribution of the Aboriginal population overall across Canada, the proportion of lone-parent women, who are Aboriginal, is highest in the Prairie Provinces and the West. In Manitoba and Saskatchewan, about one quarter of the lone-parent female population is Aboriginal. (For provincial detail see Appendix B, Table A6.) While there are no great differences from province to province in the economic situation of single mothers in general, it must be borne in mind that Aboriginal single mothers face particular barriers to sustainable employment. Lower education levels are one obvious barrier, but so is the fact that many find it difficult to make the transition to life away from reserves. Yet, on-reserve employment opportunities, especially on rural reserves, are very limited indeed. Urban Aboriginal individuals often face another set of barriers to employment, due to the lack of education, and job experience. Hence, those provinces with particularly high proportions of Aboriginal residents will be faced with greater challenges to provide the kinds of programming that single mothers of all situations — and Aboriginal single mothers especially — would need to make the transition to increased economic well-being.

Summary

The information developed here on the characteristics of lone-parent women, their work and income, was drawn from a number of key data sources to describe the elements of their employment-related situation and identify those conditions that closely link to changes in the structure of the labour market. At the risk of some repetition, we would like to summarize the key findings and move the discussion along the road to considering policy implications.

First, there are about a million families headed by a female lone parent. About half of these families, or half a million, are below the poverty level.

The paid work a lone parent does makes a significant difference to family incomes, but many employed lone-parent women still have family incomes that fall below the poverty line. Census information tells us that 58 percent of lone-parent women were employed and the remaining 42 percent were not. A further important measure of need is that close to half of the employed single-parent women who are working do so on a part-time or part-year basis.

- Lone-parent women who were not employed (42 percent of the total population) showed the highest incidence of low income, with 64 percent falling below the LICO.

- Lone-parent women working on a part-time or part-year basis (28 to 30 percent of the overall population) also had incomes below the LICO. Part-time, part-year work does not encompass all of what is considered non-standard work. (Self-employment must be added to have a full sense of non-standard work.) Part-time or part-year work allows some women to move beyond poverty but, for many, it is closely linked to continued low family income for the employed lone parent.

- For those lone-parent women who worked on a full-time, full-year basis, 14 percent were below the low-income level.

Involuntary part-time work is a major concern for lone-parent women, far more so than for others who work part time. We saw from a Statistics Canada analysis of SLID data that single mothers with children have the highest rate of involuntary part-time employment of all groups. This Statistics Canada report (referenced earlier in this study) showed that 18 percent of all lone-parent women, who were working part time, *wanted* full-time work but were unable to obtain such work. Clearly, part-time work, and the income it brings, is not sufficient for many lone-parent women. The small increase in family income from having a part-time job is often outweighed by the lost benefits of various sorts and the lost time with their children. The wages they do receive are at the bottom of the range, often the minimum hourly rate. Finding affordable, accessible child care of any sort is difficult, as it is for all parents, but more so for the poorest of single mothers, because of the often variable hours and timing of part-time work. Evening and weekend part-time work poses less problem for parents with partners who can look after the children. This is not an option for single mothers. Family or ex-partners may be available in some cases, but this is not without its problems. Risks of layoff are high in the kinds of work single mothers may find.

There is a general labour market axiom that part-time work can lead to full-time work. The analysis of those working part time on an involuntary basis shows that some do move to full-time employment but that it takes time. It also is not a one-way trajectory. Statistics Canada data show that a year after starting an involuntary part-time job about 25 percent of the lone-parent women are in full-time employment. This proportion rises to 30 percent after 18 months. However, the study also shows that after a year some 15 percent move from involuntary part-time work to unemployment and a further 10 percent move entirely out of the labour market (Noreau 2000). Thus, the previously assumed one-way path from part-time to full-time work is not a fixed direction and, given the changing nature of the labour

market with the increasing use of contingent work of all sorts, it is more likely the latter pattern will prevail and even increase.

The data show that the presence of young children, (under two years of age, under three years or under six years of age depending on the data source and measure) is clearly linked to lower participation in the labour market and to lower employment. The impact on labour market attachment of having a young child is seen for both lone-parent women and for women with partners. However, the impact is far greater on lone-parent women and this is reflected, in turn, in their low family incomes. While part-time work can make it easier for some women to balance work and family responsibilities, the income does not lift the family above extremely low income levels.

Lone-parent women in the prime working age groups (i.e., those 25 to 44 years of age) also show greater labour market difficulty if they have young children at home. The participation rate of just under 60 percent for these women with children under six compares with a participation rate of 76 percent when the youngest child is over six years of age. Once children are older, employment rates increase and family incomes rise. Again, mothers with partners and children of the same age groups fare better in terms of employment than lone-parent women.

Other labour market data have shown that employment rates for Aboriginal people are lower than average. These data confirm that lone-parent Aboriginal women have low median incomes, even compared to other lone-parent women. This incidence of low income is also seen for certain categories of visible minority, lone-parent women. Location of residence is one factor contributing to lower employment and income rates for Aboriginal lone parents living in northern and more isolated communities, where there are few job opportunities and part-year work (one aspect of non-standard work) is the norm. However, many of these women are not employed at all.

A fairly large number of lone-parent women have not graduated from secondary school. Incomes are lower for these women than for other lone-parent women. This component of the female lone-parent population clearly requires education upgrading and skill training to assist in job entry and development.

Lone-parent women reporting some post-secondary education still have quite low family incomes, which suggests that, for some lone-parent women, their relatively greater education has not been appropriate for job requirements (i.e., they may be seen as "overqualified").

From an employment and labour market perspective, contingent work, which includes a wide array of working conditions, has been increasing consistently over time. Some short-term shifts take place as the economy improves. However, a major fact of labour market life is that now well over half the jobs in the economy involve non-standard work. Some are of particular note.

- The fast growing tourism and related services area provides many of the new jobs, but non-standard work is the norm.

- The clerical field, still sizeable, is changing in work patterns and nature. Key sectors, such as financial industries (a major area for women) are reducing the number of full-time clerical positions and increasing part-time work. Government (another typical source of "good" jobs for women) has been under job restraints (layoffs or no new jobs) but is also changing in the type of skills it requires.

- Retail trade has always been a part-time work sector, but the actual hours in which the work takes place are increasingly on evenings and weekends — non-standard work, in other words. This has negative implications for those who have young children and no other adult in the home to assist with their care.

- Emerging fields in computer and business services are increasingly offering contract work, usually full time, but unpredictable in duration. Education and skill requirements are also very high. Call centres (also found in industries, such as finance and communications) often have part-time and evening work. Again, employment in these fields presents problems for those with young children and no alternate caregiver.

Non-standard or contingent work then, is a significant element of modern work; it cannot be avoided by a large proportion of the work force. Part-time work does provide a convenient way for certain women with young children to combine child rearing with work that provides some income, and maintains work skills and contacts. It does not, however, offer the *amount* of income or the economic *stability* a family requires and so is problematic for lone-parent women. Neither does it necessarily serve as a stair step to permanent employment. Hence, its "promise" as a transition from reliance on the public purse to full-time employment and economic self-sufficiency is not likely to be fulfilled.

Thus, the labour market situation of the most vulnerable of single mothers is marginal at best, and many simply are beyond the edges of employment of any sort. They face major barriers of low education and skills; the resulting negative effects are more intense for those with pre-school children and for the very young mothers themselves. With time, accumulated bits and pieces of work experience, and having older children, these women accumulate more labour force participation, but it tends to be contingent work, and the pay keeps the women at or below the poverty line.

Lived Lives: Single Mothers Speak about Living Beyond the Edge

It is one thing to review statistics on the economic situation of the most economically disadvantaged of single mothers, or to read about the changes in the labour market. But it is quite another to listen to single mothers talk about daily life — about their income levels, their employment situation and what could change it, their struggles to sustain themselves and their children, and their view of the future. The 82 single mothers interviewed across Canada are distinct individuals, as was evident from their stories. They describe their lives with humour, sadness, outrage, acceptance, pride, humiliation and some hope. The same person may be a mélange of all these feelings and more. Yet whatever their unique personalities and however particular some of their circumstances may be, these stories

reflect structural conditions that shape their lives in what most of them find to be very negative ways.

It will be recalled that the access to single mothers was facilitated through agencies delivering employability enhancement programming. These are non-profit organizations. Some are local branches of national groups, such as the YWCA, and some are local groups that have developed over the years to serve socially and economically vulnerable women. In that this study focusses on single mothers living beyond the edges of regular employment and relative socio-economic well-being, it may be worth asking whether women who are, in some way, linked to an employment-related program "embody" the focus of the study. Are the women who are the most vulnerable of all unlikely to be connected to programming? Can their experience be "captured," even if in the relaxed and supportive environment of a focus group where they are participating in programming? We believe that, to a reasonable degree, we are drawing on exactly these women, in that the program providers each have a long history of working with women who are at the edge, of social and economic safety for themselves and their children or even beyond.

Thus, we are confident that it is these very vulnerable single mothers who have given us their time and thoughts. It is true that there will be single mothers who are so marginalized that they are not even connected to the larger society through employability and other support programs. However, we expect that those numbers are small, and it may be that these mothers are in a situation where they can rely on family to shelter and provide for their children.[16] But it is the woman who does not have such resources, modest though they may be, who is likely to be on the rolls of income assistance. Income assistance links to programs, such as the ones working with the mothers interviewed, because provincial income assistance regulations increasingly require that single mothers participate in employment activities. These can include occupational training, employability enhancement programming, job search skill development, job searching and "volunteer" work. The trend is for this to be required of mothers, even those with very young children. For example, British Columbia passed legislation in the fall of 2001, to exempt only single mothers with a child at home under one year old from the requirement of being actively engaged in employment activities. This is a dramatic decrease in age from the previous condition that the youngest child be under seven years of age.

Thus, the vast majority of these mothers are on income assistance. Many are in programming as a part of their compliance with increasingly stringent eligibility rules. However, it is important to note that there are also many mothers in the programming irrespective of the compliance element. Depending on the province, those with younger children may not be compelled to participate, but many do because they hope it will help them find reasonable employment. What they mean by "reasonable" will become clear as their stories are told.

Finally, as also will become clear, many of the mothers have taken part in a wide variety of employment-related programming over the years, yet have not found *sustainable* employment. They return to being unemployed, they do not qualify for Employment Insurance, and they return to welfare. These are the single mothers who are in the programs

that assisted the research team in meeting with the mothers. These are indeed women living beyond the edge.[17]

Profile of the Single Mothers Interviewed

There were two sources of background information on the 82 single mothers interviewed. One was the interview itself, where they were asked to tell a bit about their home situation, number and age of children, previous employment — if any — and current living situation. They also filled out the very brief background sheet, and these results were tabulated.

Not all the women filled out all parts of the sheets and, in fact, the researchers made a point of stating that it was entirely optional. Even if the mothers volunteered to be in the group, the fact that in the rest of their lives they are so often faced with intrusive forms to fill out, or questions to answer, made the researchers particularly careful about not asking for an intolerable level of detail in either written or verbal questioning. The women come first, not the research project. As will be seen, this results in our having to make approximations or generalizations about responses ("most," "some," "a few," "approximately"). We would rather have sacrificed methodological precision than have created any discomfort for the women.

However, the single mothers were gratifyingly forthcoming with their responses. Their positive feelings toward the program in which they were enrolled, the casual environment of the focus groups, the copious amounts of tea and snacks available, and the honorarium all contributed to a comfortable flow of talk. We believe that, overall, we did learn a good deal of very sound and useful information about their lives in relation to sustainable employment as single mothers.

The following overview of key profile characteristics is based on 72 completed questionnaires. As noted, the women were assured that they need not fill out a questionnaire and that they were free to refrain from answering any given item. Some took one or both options.

Table 15: Location of Respondents

	Count	Percent
Winnipeg	25	35
Montréal	19	26
Vancouver	10	14
St. John's	8	11
Edmonton	5	7
Toronto	5	7
Total	**72**	**100**

Table 16: Age of Respondents

	Count	Percent
25 yrs or less	18	25
26 – 35	27	38
36 or older	26	37
Total	**71**	**100**
Average age	32.5 yrs	

Table 17: Number of Children

	Count	Percent
One	39	54
Two	21	29
Three	9	13
Four	3	4
Total	**72**	**100**
Average # children	1.7	

Table 18: Mother's Age and Number of Children

	<25 yrs		26 – 35 yrs		36+ yrs	
	Count	%	Count	%	Count	%
One child	12	67	15	56	11	42
Two children	6	33	5	19	10	39
Three children	0	0	5	19	4	15
Four children	0	0	2	7	1	4
Total	**18**	**100**	**27**	**100**	**26**	**100**

The average age of the respondents at the birth of their first child is about 24 years. The average number of children for the group is 1.68.

Table 19: Mother's Education

	Count	Percent
Grade 11 or less	29	43
Grade 12 graduate	31	46
Some post-secondary	5	8
Post-secondary graduate	2	3
Total	**67**	**100**

Of the 67 women who responded to this item, nearly half would have to be seen as especially disadvantaged in the labour market, because of non-completion of secondary school, and close to another half had gone no further than graduation. Very few had graduated from university.

There was also a question about whether the women had taken any technical or trades training.

Table 20: Other Training

Course Type	Count (39 individuals responding)	Percent Courses
Office computer/secretarial	19	34
Advanced computer	8	14
Trade/technical based	29	52
Total # of courses listed	**56**	**100**

The training usually took place as part of programming that was expected or required of the women as income assistance recipients (or EI recipients in a few cases). In their discussions, they mentioned having taken these courses over the years, in response to one programming initiative or another or, to put it more positively, because the opportunity arose within the benefit programming. The nature of the computer courses is more or less self-evident, and the potential employment would have been in female-dominated occupations. The same is true for the vast majority of the trades and technical courses they took. Predominant among them were hairdressing, cosmetology and training as a receptionist or community service worker. They mostly fit within the Skill Level C category of the National Occupational Classification.

Over the years, few of the single mothers interviewed followed up on the training. They reported that this was usually because of child-care problems and the fact that the pay levels were too low to make it a sensible decision to lose the medical, dental and other benefits that are a part of income assistance, for the sake of having a minimum-wage, part-time and/or temporary job.

Table 21: Mother's Age and Education

	<25 yrs		26 – 35 yrs		36+ yrs	
	Count	Percent	Count	Percent	Count	Percent
Grade 11 or less	12	71	9	35	8	35
Grade 12	5	29	14	54	11	48
Post-secondary	0	0	3	12	4	17
Total	**17**	**100**	**26**	**100**	**23**	**100**

Table 22: Mother's Income Source

	Count	Percent
Current employment	2	3
Employment Insurance	4	7
Income assistance	56	79
Other	9	13
Total	**71**	**100**

Note:
"Other" as described by the women includes Employment Insurance *and* income assistance, income assistance and child support, Worker's Compensation Benefit, band assistance for some Aboriginal respondents, income assistance and baby sitting, Employment Insurance and "insurance" – unspecified (3).

In sum, the women interviewed are fairly evenly distributed across age categories, and the number of children gradually increases with the age of the respondent. The number of children at any age is not large. Furthermore, the average number of children for the 71 women filling out the profile sheet is under two. In other words, the stereotype of women on welfare having large numbers of children and becoming a family that then weighs heavily on the public purse is invalid.

Given that the women are drawn from programs for which attendance is increasingly a requirement of retaining social assistance, it is not surprising that most of those interviewed rely on this source of income. However, coupled with their modest education levels, and the fact that they are single with children, they would tend not to be heavily involved in the work force in any case.

As we have shown in the statistical review of single mothers, it appears that the women interviewed probably reflect the vulnerable single mothers who are the focal point of this research. We cannot say they are statistically "representative," because in a study of this modest size we did not attempt to achieve this. However, we believe they are typical of the single mothers with which we are concerned.

What cannot be discerned from the sheets, but did show up in the focus group discussion, is that approximately 12 percent of the respondents self-identified in the course of the focus group as Aboriginal women. We did not record visible minority status, but our recollection is that this is a very small number indeed. As for immigrant women, who may or may not be visible minority group members, a handful of women had come to Canada more than 10 years ago and a few had arrived very recently. Their comments on language or cultural barriers to sustainable employment are noted.

Labour Force Participation

The mothers were asked about any previous or current employment and their plans for employment in the future. Questions about the mothers' past, current and future employment address the issue of the nature of the work that is available to women in their situation. Were they able to find jobs, were these "contingent" or non-standard jobs, and were these jobs sustainable?

Previous employment experience and was it sustainable work?

Not surprisingly, the educational level of the mothers is reflected in their previous employment experience — or lack thereof. The great majority of the mothers had been employed in some kind of job at some time in the past. However, most of these jobs could not be considered sustainable by any measure. This would include the skill type itself, the pay, the duration, the benefits and the chance for advancement.

Though they were not asked specifically how long it had been since their last job, enough of them volunteered this information for a modest pattern to appear. That is, about half of them had not been employed for from three to eight years, with one woman not working for 12 years and another for 20. About a quarter of the women had been employed more recently, but in very temporary, low-skill jobs for the most part.

The kinds of jobs the mothers held over the years are very diverse, yet at the same time, the jobs share the features of being low paid, insecure and largely low skilled. The only exceptions were a couple of women who were in more skilled occupations, one who had worked in carpentry and one who had held a full-time, full-benefit job in printing for 16 years. (The one in carpentry was part of a specialized program to encourage women to enter "non-traditional" trades. The other woman on income assistance is in an employability-enhancement program.) The range of jobs includes the following.

- Movie, extra, waitress, clothing store
- Assembly line in chemical plant
- Flea market, short order cook, waitress, receptionist (treaty office), bingo hall on reserve
- Pizza, convenience store, chamber maid
- Social worker
- Child educator
- Printing and sales
- Three years ago, chambermaid, part time, summers
- With a government ministry, clerical, for two and a half years but term expired; then several waitressing jobs
- Admin assistant, part time, before that was counsellor for the band on reserve
- Horse groom, dog groom
- Printing industry
- Clerk/typist
- Factory – shipping, distribution
- Domestic 10 years
- Recently painting, sanding
- Six years ago, cook in crisis centre
- Ten years ago, bartending, waitress, chambermaid
- Eight years ago, department store
- Last in 1997, co-owned store with (then) husband
- Six years ago, shipper/ receiver
- Three years ago, travel business
- Printing
- Waitress
- Four years ago, manufacturing
- Three jobs since the kids: eight years as assistant manager of a telemarketing firm, then home day care for five years, then coffee shop jobs when on social assistance.
- Cleaner
- Construction carpentry
- Part time roofer for a month, job on reserve
- Kitchen help for two weeks, homemaker four months
- Seasonal community club, hotel for three to four months
- Summer job, receptionist
- Machine operator, cake decorator "making the cute little flowers and stuff"
- Telemarketer, "shooter girl" for two years
- Saw operator in furniture manufacturing plant
- Leasing agent, seasonal, housekeeper, entertainer, courier driver
- Sales, telemarketing, dispatcher, clerical
- Social worker, before on computers
- Bank teller, typist, companion, drive ice cream vans, worked at bank
- Finishing carpenter

Given the diversity of these jobs, even if largely lower skilled and temporary, it is important to know how the women describe their experience of employment. One of the most dynamic descriptions, told to the delighted laughter of the group, came from a 28-year-old woman, with three children, ages nine, seven and six.

> *Name a job I didn't do! I was a dishwasher for a season. Then McDonald's, but I quit, because I didn't like being nice to people like they make you do. Then I was a playground assistant through social assistance, but I quit. Then there was a sandwich bar, and then the carnival for eight weeks, and Taco Time and Shoppers. Then I was a peer facilitator for a prenatal group but I*

quit, because I had a protest with them — that they were cutting off the food and stuff that they used to have for the beneficiaries of the program. Then I was a secretary for a law firm, doing typing and filing and stuff.

Another woman described a good job she had had and told what had happened to it.

I actually had a good job years ago. I worked in a furniture manufacturing plant as a saw operator and I really liked it and it paid well, and then free trade made the firm move south, so I got laid off. So then I was a teacher's aide, which was a two-year term position, but I left that, because it was changed to casual after that and it lacked enough hours to work.

Another woman with one of the more stable jobs in the past described the vulnerability of being in a term position.

I was with a government ministry, clerical, for two and a half years but then the term expired. Since then I've had several waitressing jobs, but they've all been for poor pay.

A woman who had a part-time job that she really liked found herself in a similar situation.

I had a job that was very interesting — working with youth. I had quite a bit of experience in this field and wanted to continue working with that but, unfortunately, we lost the grant. So at that time, I had been able to be on income assistance and leave work at a reasonable hour and my mother was helping with the day care. Now I'd like to go back to work.

It appears that for the most part, the women's varied job history resulted from loss of jobs for structural reasons: term contracts ended, seasonal operations closed, the plant moved, business slowed. But over the years, a small proportion of the women had themselves terminated their employment. Two main reasons were given, though in reality these reasons overlapped. The first was the lack of affordable child care, or child care of any sort in which they could have confidence. The second was unacceptable employment conditions combined with concerns over child care, resulting in the job becoming intolerable.

Turning first to the lack of child care, this issue has been documented in study after study, but the anguish that the mothers reported must be recognized.

Businesses aren't family friendly. There was this other job I had, just for a short time. I'd just started working there and for the first two weeks, of course I was concerned about how my kid was being taken care of. So I made two calls a day, just short calls, for the first two weeks, to check on my kid, right? Well they told me if I kept making personal calls I'd lose my job. I don't think they would have had the same reaction to the other employees making personal calls for other reasons.

Comments from two of the other women give added shadings to the child-care dilemma.

> *But even when you're employed, you can't afford day care.*
>
> *What it boils down to is we're forced to make choices we don't want to make, so we're having to stay down, to stay on social assistance, because you can't afford child care otherwise. They cut you off cold and the wages aren't enough to cover expenses.*

The second reason for leaving jobs was that the jobs themselves simply were not worth it: the pay was too low, the conditions too harsh, the circumstances too stultifying.

> *The money from my job was not enough to support myself. Minimum wage jobs are for kids in high school, who just want to make a bit of extra money for clothes and stuff. Otherwise, you have to work two or three jobs and work 16 hours a day to support yourself. If you have a car payment, insurance, bills, food, you couldn't do all that and support a child on minimum wage.*

Another woman commented:

> *I always worked up to the time I had the baby, but minimum wage doesn't pay enough to live on unless you work 12 to 13 hours a day. I would have to make enough to live comfortably. Sickness is a problem. I worked up to one week before my baby was born. I was nine months pregnant and my boss didn't care about my health, or if I was lifting things or on my feet too long. Social services will only let you make $100 working and then they deduct from your assistance.*

An array of interpersonal strains on the job were frequently recounted as reasons for leaving. These reasons arise out of the vulnerability of woman workers, and of workers who have no job security, no applicable employment standards, no union — and needy children at home.

> *I worked for seven years as a single mother. And they didn't offer me that much consideration. At the beginning, my son had a lot of ear infections ...[then describes escalating health problems of child, including the early school years, when he had to attend special clinics two afternoons a week]. When he started this I was almost burnt out. I talked to my employer and they wanted to fire me. I was running off my feet all day...I asked for time off but they said no. So I kept working. They never understood that I was a single mother. They never asked me: "How's your kid?" ...I was the only woman working there and it was a very macho environment.... So I had to stop working there. I had no way but to go.*

At the most abusive end of the interpersonal spectrum of an intolerable working environment, one woman recounted being sexually assaulted at work (while employed for a national financial service). The employer did give her counselling leave, but her job was gone on her

return and she could not take the job that was offered in another location. Several women reported sexual harassment as reasons for leaving. Two women had jobs that were associated with marital/common-law partners and when the relationship ended, they had to leave the job. There were several reports of racial tensions, as described by Aboriginal respondents, that led to leaving jobs. Finally, several of the younger women said that negative stereotypes about single mothers poison the workplace.

> *They're totally judgmental about your single lifestyle, they treat you differently from married women.*
>
> *Yeah, they treat you like a slut. "Oh, she's young and she's got a kid, and she's not even married, she must be a slut."*

Finally, some women left their jobs because the job itself was so boring, so lacking in challenge or opportunity, that they simply couldn't endure it any longer.

Current employment

Approximately seven[18] of the mothers were currently employed, five full time and three part time, with one of the former and two of the latter being on social assistance. It is, of course, possible to have current employment while on income assistance. A woman may be employed and report her employment to the ministry. In this case, if her income remains below the income assistance rate, she receives a wage top-up to bring her to the income assistance level allowable for single mothers in the respective province, or she retains what is left after most of it is deducted from the monthly benefit. Some of the mothers said they did unreported work, such as house cleaning or care of others' children on a cash basis, to help make ends meet.

Four of the five women who were currently employed full time had participated in a program that encourages women to enter what are non-traditional trades for women. It is not targeted to women on social assistance, as such. The fifth woman had what she regarded as a dead end job as a secretary in a health-care facility. She had a certificate in her field, and her salary was about $30,000. The job was unionized and had benefits. This is the only respondent who would be considered as living within the mainstream economically, but she was taking a career re-orientation program, because she found her current employment boring and lacking in any chances for advancement. Her salary still placed her at the margins of economic well-being, having one pre-school child. As she said:

> *$30,000 is not enough to live on and raise my child without a great deal of stress and uncertainty. I'm never able to save any money for emergencies, or for entertainment for my child — like going to a movie.*

Another mother in the trade-entry program found that even with this job, she was subject to the vagaries of contracting, and of the construction business as an industry.

> *I am employed full time, but the job only lasts as long as the construction job. The one I'm on now should last for about two years. My wages are first year*

> *apprentice rates, about $16 an hour. It's a union shop, with very good benefits — even orthotics!*

The mother currently employed full time who was on social assistance had an employment situation that exemplified the changing labour market, complete with low wages and no benefits. This mother had one pre-schooler. She had three sources of employment income. One was a full-time sales job, marketing credit cards. The job was completely commission-based, with no benefits or job security. She also marketed products at trade shows on weekends, and as a sideline, was a representative for an international multi-level marketing firm. The striking feature of her situation is that she was on income assistance, but the combined level of her income was so low that she continued to be eligible for benefits. She received a wage top-up to reach the allowable levels in her province.

One of the women working part-time had a job that typified the employment situation for undereducated, underemployed women. She worked as a facilitator for a non-profit organization. She worked three days a week for $8.70 an hour. The job was non-union and she had no benefits. (She, too, comes from the program working to get women into non-traditional trades.)

Another woman working part time described her current situation.

> *Basically I don't get any benefits, whatsoever. The medication is paid for by the welfare, for my son but not for me. And other than that, it's difficult, because I have to take this program and work every Saturday and Sunday to make ends meet. So I basically don't have any days off for the next five months. When he wants to do something, I'm so tired...I'm so tired I can't spend any quality time with him.... So he's lacking a lot from me.*

The few other women who reported in the interviews that they were employed, either had two or three hours of paid work a week in a non-profit organization, or did some child care or house cleaning on an informal basis. The amount of income was negligible and probably would not even exceed the wage deduction trade-off thresholds in most provinces.

We have seen what the single mothers have done in the way of employment, and that virtually none of the work was sustainable. But what would they like to do in the future?

What Would Make Sustainable Employment Possible?

It is one thing to have had negative experiences with employment in the past, but most of the women reported wanting to find employment. Indeed, no matter what their own personal motivation, many of them were required by social assistance legislation to be actively engaged in employment activities. But the questions arise: "What *kind* of work do they want, and is that work sustainable?" The whole basis of this research theme for the Status of Women Canada Policy Research Fund is to determine what would enable women to find *sustainable* employment. And the aim of this particular study is to explore what would be desirable and possible for single mothers, especially those who are most socially and economically vulnerable.

The kinds of employment situation single mothers want

The single mothers were asked a series of related questions about the kind of employment situation that would best meet their needs. They were asked to consider features of employment, such as the occupational type, full or part time, scheduling, permanent or seasonal or casual, pay and benefits, and unionized or not. Naturally, not all respondents talked about each employment feature. In fact, they tended to concentrate on a few key areas.

Even though the first "probe" on the list was the occupation, the type of job the mothers would want, only a few answered in those terms. The jobs they envisioned included receptionist, library assistant, correctional officer, administrative assistant in co-op housing, part-time computer graphic designer or personnel support worker. A couple of women said they would like to be self-employed so they could work from home. (One had a child in poor health.)

For the most part, instead of talking about a particular type of job, the single mothers immediately began to list one or more of four desirable conditions: hours and scheduling of work, pay levels, adequate child care and other supports — from employers and government — to make it possible to remain on the job. Several of the mothers said they wanted to be "realistic" about their employment needs and wants. Indeed, their descriptions did seem very realistic, given the difficulties they now faced and will face in finding sustainable work with benefits.

Starting with scheduling and duration of work, a substantial majority of the women preferred permanent full time, while a handful preferred permanent part time (or stable part time until the children were much older). Those who wanted full-time employment were assuming that this would be the only way they could make enough money to support themselves and their family. They did not speak of full-time work in terms of it possibly leading to career development or advancement. They simply needed that number of hours at a certain pay level to live in a more secure and comfortable manner. Here are some statements made by members of one focus group, when asked what employment situation would best meet their needs.

> *Full time, permanent, minimum $10 an hour. That would be sufficient.*
>
> *Permanent and full time. Monday to Friday, no weekends. And I'd settle for nothing less than $10. Minimum. With benefits.*
>
> *It would definitely have to be full time, Monday to Friday. Not a job where if my daughter is sick it would be a problem. So I guess it would be a job where they're not too demanding, $10 an hour.*
>
> *Permanent full time, Monday to Friday, paying between $20,000 and $30,000 a year. I'd start at $20,000. That would be great.*

But then one participant added:

> *We're not asking for the world! But try finding the job that pays $10 an hour!*

The remarks from this one group were replicated in one form or another in each of the groups. For those who preferred part-time, but permanent work, the reasons had to do with being able to spend more time at home with their children.

> *So long as the kids are in school, I'm ready to work part time, 25 to 30 hours a week, at $12 an hour minimum. I've done the calculations.*

A couple of the women mentioned job sharing as an appealing option for long-term, stable employment. One of them had it quite well worked out, including the provision of various supports.

> *There should be more job sharing, especially for mothers with young children. The pay would be half what regular personnel get, but this could be supplemented by the family support payments or other benefits, even if they are adjusted a bit, or have some ceilings.*

As for pay levels, it can be seen from the comments on paid work that the women did not envision riches and luxury in their future. They wanted to be economically self-sufficient, though a number of them did see a role for some supports from outside. For now, however, looking at pay levels, the women tended to see a level between $10 and $16 an hour as adequate to their needs. In annual terms, several women said that about $26,000 to $30,000 would be enough. One woman described what this level would allow her to do for and with her family.

> *I want a salary that is liveable. Personally, I'd say a minimum of $23,000 or $24,000. Minimum. It's not the ideal. More ideally, I'd like to be well and not work all the time. I'd say, $26,000. That would let me buy the clothes my kid needs, fix up his room. Have more than just hot dogs. I'd be able to move forward. We could go out every once in a while — not me going to a disco with him at a sitter, but both of us going out together.*

The contrast between the present situation and what would be sufficient was put very clearly by one woman.

> *I'd like full time. Realistically, with little education, somewhere between $25,000 and $30,000 annually. I would be very happy with that. We live on less than $10,000 now, so I imagine that would make a big change.*

But the women recognized that wanting a certain pay level and being able to get it was a different matter, especially those who wanted wages in the $40,000 to $50,000 range. Only a couple of them mentioned this as a goal — or at least as a wish.

I had a good job with benefits for 16 years [in printing]. Today I find myself wondering if I'll find anything like the job I had before. I would like a well-paid job, $3,500 to $4,000 a month. I have to pay day care for two. The sector I'm going into now, they say a 40-hour work week, but in reality they expect more hours.

I don't know exactly what I'm worth. I'd like to believe that I'm worth between $30,000 and $40,000, with education — if I could get it. Because I'm a single mom, I'm learning that full-time might not be realistic. [Her one child is three years old.] Just coming to this program I have a difficult time.... Ideally, I'd like a job that's permanent where there's some consideration for the fact that I'm raising a child. That's why I'm thinking teaching, because I'd be off the same time he was. But it's not realistic if you don't have the education. I'm between a rock and a hard place.

For the women who mentioned child care as an important part of an employment situation that would meet their needs, the majority said they would like to have work site-based child care. Failing that, they felt there should be more access to after-school care, whether or not on-site, so the children would be cared for in the hours between when school lets out and the mother leaves her job. Though one or two of the programs the single mothers were attending did have day care, or subsidized the child care at least partially, for the most part, regular, much less licensed, day care was not something the single mothers now had. Even in Quebec, which instituted a very low daily rate for child care (though this has recently gone from $5 to $8 a day), there are simply not enough places available.

Though we cannot make a strong correlation between expressions of need for day care for future employment and the age of the single mother, there is a sense that the younger mothers express this need most. In a focus group from a program serving single mothers under 24, there was this exchange.

I'd want to have day care on-site.

Yes [and others nod] that would be a dream.

Yes, they'd say: "If you work here, we'll provide you with day care downstairs" or "across the street, they have spaces."

The mothers also talked about the kinds of supports (along with accessible, affordable day care) that would be necessary to have their employment needs met. They talked about government-based supports and supports from the employers themselves. The government-based supports related to the fact that they would have to make a substantial wage to be able to pay for basic expenses, like medical and dental care for themselves and their children. In particular, they were concerned about the transitional period between, in their cases, the programming they were taking and the kinds of modest jobs they were likely to get. If it was part time, if the wages were minimum or even lower, then having to pay their medical/dental

costs out of their wages meant marginal employment was not only unappealing, but also illogical.[19]

There was a time when income assistance programs extended these benefits through the first year of employment. (In some provinces, this continues to be the case.) But there is a general shrinkage of this kind of benefit access, as there are other supports, such as subsidized child care, when in programming, or allowances for transportation for job searches or for clothes for a job search or a first job (i.e., work boots, safety gear). A number of the women pointed out that what kept them on welfare was that if they took the employment they might be able to get, it would leave them with no more money and with far greater risk of not being able to have adequate health care, especially for their children.

> *They need to still help single mothers with their medication, dental bills and glasses. Don't just cut them off, because they find a job, because they still need help until they are on their feet.*

Some mothers were concerned about their ability to take on employment for the first time or for the first time in a long time. They thought that some kind of mentorship or job coach service would be an important aid to their keeping any job they got.

Finally, a number of the mothers talked about what they would want to have in the way of a supportive working environment, right on the job. They talked about how important it would be for there to be consideration of their responsibilities as a mother, especially an understanding of the additional stresses of single parenthood. They sometimes combined the benefit of a positive attitude on the part of an employer with the value of training and child-care support.

> *I want a job with the chance to advance, somewhere that if the employers support you, you can move up.*
>
> *[In same group] yeah, the employer investing in the employee. I'd work my ass off for someone like that. And benefits, like a child-care unit on-site, especially before and after school hours [group nods and agrees]. That's the place that would have my full attention and dedication.*
>
> *[In different groups]*
> *Ideally, with kids I'd like a job that was well enough paid that I wouldn't have to work five days a week. It would be a very human milieu, with an understanding regarding children, flexible hours of work, possibilities to be absent without too many penalties when kids are sick. I'm not sure what that job is going to be. Finding that kind of job won't be easy!*
>
> *I'd like empathetic bosses who understand your needs as a mother.*
>
> *And on-site counselling, so there's backup, support for you. And if it was the counsellor saying to the employer: "Look, this employee is going through a*

great deal of stress right now, so a couple of days off is required to straighten things out, then you'll have her back as a better employee in the long haul."

Looking Toward the Future: What Do the Single Mothers Expect?

The single mothers were asked to describe where they saw themselves in terms of employment and family well-being a year from the interview and then in five years' time. These questions were to help them describe, as concretely as possible, their version of their future in these two crucial elements of their lives.

In looking one year ahead, the majority of the women expressed considerable uncertainty and anxiety. They hoped to have a clearer idea of where they were going. They hoped to have moved along in finishing their high school or other training they might be able to take (hairdressing, computers). Several on training found that income assistance no longer paid for tuition and that they would have to take out student loans to continue, so they couldn't complete the course. Most expected still to be on income assistance. The following comments were fairly typical.

In one year I hope my situation will be slightly different. I mean I'm very active and motivated to get into the work force, but considering the realities of being a single mother...I'm not willing to work for $7 an hour, because I don't want to sacrifice the well-being of my child. It doesn't make sense to me. In the upcoming year, I'm really unsure. I could be as motivated as possible, but if there's no [job] match with me, then it won't happen.

I'll be in debt and in some form of upgrading. I'm not sure if my band can pay for it, they're in debt. I'll be trying to live off whatever welfare gives me, so not much change from right now — but I'm still confused about how I can do this — pay rent, pay college — how do I do this? How do I go off welfare?

I can't finish my hairdressing course, even though I already did a lot of the work before on it. It's no longer a supported program for funding like it was before. I can get a loan to finish, but what good does that do? I can't pay it back. ...so now I'm out of luck.

I hope to have accomplished everything I need to get into college to become a nurse.

I hope to have my education finished. I want to become an operator or a secretary so, hopefully, I'll be working in that area.

I'll be almost the same. There's so much catching up to do. I'll keep living as white trash and save my money, but I'll just be paying off loans. ...how can I get ahead without a good-paying job?

Interestingly from our study viewpoint, in thinking of her future, one of the respondents articulated her awareness of the changing nature of the labour market.

> *I have a lot of school ahead of me, so one, two, five years — I doubt I'll be in a job. Maybe part time. The only obstacle I see is the conditions in the work force. Will I have to be on call, on contract? Because more and more work is like that. Or you have to work 20 hours more than you are paid for. I'm worried about that.*

When talking about their family situation in a year's time, as one woman said, whatever happens to her financially, happens to the family. Thus the anxiety — or the hope — of the mother affected them all. As one woman, said:

> *I want my daughter not to have her food issue by then. Right now she's developed this thing where she eats everything in sight, as if she's never going to see food ever again. I don't know if it's from hearing me talk about not knowing where I'm going to get grocery money or what.*

In looking at themselves five years into the future, most of the women expected they would be appreciably further along their employment route. Most expected to have completed their training and to be working part or full time. Several hoped to be able to buy a house, to have a car, to live in a more secure and comfortable way, able to do more for their children. The following comments were pretty typical.

> *Having my bills paid, to be able to have a family vacation, just being stable, not to have to answer for* ***anything*** *[all agree].*
>
> *Be debt free, have a happy child, be a personal assistant, be married, have my own business.*
>
> *Be working part time, living back home in the country. I want to go back to the reserve and just be living.*
>
> *Go to university, get into economic development studies.*
>
> *Working full time, have a car, be making mortgage payments on a house.*
>
> *I plan to own my own video store, own a car by that point and get a bank loan for a house.*
>
> *For me, if I'm doing well, then my kids will be too. Hopefully, I'll have some money to put them into sports or whatever they like doing by then.*
>
> *Own a home and have my children be comfortable. I don't want another generation to be on welfare!*

A very few women were "panicking" about their situation one year and five years into the future. For the most part, the single mothers were determinedly moving forward, as one put it, "taking baby steps," having the same modest ambitions and dreams for their employment

in one year and in five, but always with a determination to make a better life for their children, somehow.

Summary

The 82 single mothers interviewed in focus groups arranged by employability-enhancement service providers average 32.5 years of age, with 25 percent being 25 or younger, 38 percent 26 to 35 years of age and 37 percent being 36 or older.[20] Their average number of children is 1.7, with slightly over half the women having one child and just three women having four. The average age of the respondents at the time of the birth of their first child was 24 years. Thus, the women do not reflect the negative stereotypes sometimes held of "welfare mothers" who may be seen as single women having many children at an early age.

The women have rather weak educational backgrounds, with 43 percent not having graduated from high school, and 46 percent having graduated. Only two of the women had graduated from a post-secondary institution and five had some post-high school education. Approximately 12 percent of the women are of Aboriginal background.

Thirty-nine of the women had some technical/trades training. They tended to be divided into half with computer/secretarial training and half with some form of trades/technical training, predominantly personal care training targeted to serving women. A few women had participated in one program targeted at training women in non-traditional trades. A few of the women had been able to follow up on training to find employment in that field. The primary obstacles were the lack of access to child care and salaries that were insufficient to make it a reasonable choice to "trade off" between the job and the loss of related benefits available to income assistance recipients (medical and dental care, for example, for themselves and/or their children.)

The previous employment experience of the interviewed women tended to be modest. Most had been employed at intervals over time. The range of jobs was very diverse, but tended to be concentrated in traditionally "female" occupations. Also, the jobs tended to be intermittent, part time and at the lower end of the skills continuum. Hence the pay, benefits, upward mobility and sustainability were all distinctly limited. The interim nature of their work was a result of two major factors: the contingent, temporary nature of the work and the incompatibility of holding the job and being able to have adequate child care to allow the woman to hold a job. There were also examples of sexual harassment on the job and other forms of disrespect that led some of the women to quit.

At the time of the interviews, seven of the mothers were employed in what tended to be low-skill, low-paying jobs. In several cases the pay was so poor the women were able to remain on income assistance and retain some of the pay, as well as being able to continue to receive medical and other benefits for themselves and/or their children. Several of the women were engaged in the informal labour market — cleaning houses, for the most part.

When asked about the kinds of employment they would like to have, the mothers commented more on the conditions of work they would like to have than on the specific occupations. Their wants were relatively modest, and most recognized that their educational and training

limitations would be very difficult to overcome. They would like to have a job that would provide an income that would give them the ability to pay for their medical and child-care needs, have the capacity to plan ahead, improve their housing and provide their children with more social and recreational opportunities. Most felt full-time work would be essential, but those with younger children felt that permanent part-time work would be an appealing option. Several commented on the change in income assistance programming, which used to assist women in the transition to work — providing work clothes, transportation to work and a gradual reduction in benefits as they moved into the work force. Now these programs are largely non-existent, and employment for most becomes impossible, or not a sensible move to make.

In looking toward their future, the women tended to feel they would be making steady, but rather slow progress toward employment and improved living circumstances for themselves and their children. Most expected that in a year they would still be on income assistance but would have made some movement toward achieving their goals. They hoped that in five years they would be reasonably well established in the work force. They hoped they would have better housing, perhaps be able to take out a mortgage, and that their children would have happier, more secure lives. At the same time, they expressed considerable anxiety and doubt about whether their hopes and expectations could be fulfilled.

It is apparent from these interviews that most are highly motivated to find employment. Their experience, however, tells them that it will be a long battle and one that may not be winnable. They are generally well aware that the jobs they could find will be quite limited in pay, security and working conditions. They also know that this employment will not allow for appropriate, affordable, child care. Hence, they are faced with the dilemma of wanting employment and, in many cases, being required to be active in the labour market to sustain current benefits but knowing that suitable, sustainable employment may not be attainable. Between their modest occupational and educational backgrounds, and the often "soft" and highly contingent labour markets where many of them live, they face a daunting task to meet those goals.

Government, Service and Advocacy Respondents, Views on Sustainable Employment for Single Mothers Living Beyond the Edge

The respondents from government departments, women-serving agencies and advocacy groups are all deeply committed to improving the status of those living in poverty. They know that women figure heavily among the poor and that single mothers are among the most vulnerable of all. In their respective roles, the respondents all work to provide research, policy analysis, program planning, program delivery and public information about the situation of those most in need in society. The 49 respondents included at least one each of:

- regional or local federal human resources or status of women department staff or manager;
- division director, policy analyst, policy manager or employment counsellor for a ministry responsible for families and children, or housing, income assistance, education and training;

- management of a "quasi-governmental" status of woman organization;[21]
- program provider from a local office of a national organization or from an unaffiliated local service group, (some of them in the West specializing in serving Aboriginal women); and
- co-ordinator or staff of a local advocacy group for women living in poverty.

The respondents could speak to the situation of the poorest of single mothers from their own area of expertise and experience. These respondents were interviewed at some length, with the questions focussing on:

- trends in the employment patterns and economic circumstances of single mothers (including changes in benefits policies and programs); and
- employment-related policy and programming needs for single mothers.

Though there was some regional variation on a few of the research issues, in general, the views of the respondents across the country were very congruent. They saw the economic circumstances of the most vulnerable of single mothers to be worsening, and the job situation to be deteriorating. The respondents were uniform in their views on the kinds of multi-faceted programming that would make it more likely that single mothers would be able to find sustainable employment.

Trends in Employment Patterns and Economic Circumstances of Single Mothers

The labour force analysis showed, in quantitative terms, the trends in employment patterns and economic circumstances of single mothers. But the accounts of these respondents serve to give a human dimension to what they see in the course of their work.

First, what have they observed as trends in employment for single mothers? All the respondents felt the employment situation for single mothers was worsening, though some of them made a distinction between access to employment (which in some provinces was improving somewhat, according to a minority of respondents in Manitoba, Alberta and Nova Scotia) and the overall quality and sustainability of this employment. In those three provinces, these particular respondents pointed out that the economy was experiencing an upturn and, hence, there could well be more of certain kinds of jobs.

> *There have definitely been improvements in terms of how easily single mothers find employment. However, I am not convinced that just because they are finding jobs faster, that they are economically or financially functioning better. Incomes are sub-inflationary at best; very low incomes, resulting in declining purchasing power. There are less day-care subsidies, less access to services and supports, long waiting lists for subsidized housing. Until recently, people on support could not get prescriptions covered. So single mother's economic capacity is not improving. .it is getting worse.*
>
> *The trend is to increase part-time multiple jobs. Most of these happen in the service sector, paying less than $10 an hour. There are lots of these kinds of*

> *jobs. Single mothers often work one, two or three part-time jobs at $7 or $8 an hour. That is not enough to provide for themselves and their children, not to mention the stress it causes* [Alberta, service provider].

> *There are many single mothers employed at this time, because we are in a good labour market so jobs are available. That said, once single mothers get jobs they can't keep them due, for the most part, to child-care needs. They end up changing jobs and cycle through one bad situation to another due to no support systems. Family support helps, but families burn out eventually too. A lot of jobs are in the service industry. It is hard to get into administrative support jobs as more skills are needed, so mainly they work in the service industry and retail. These jobs are very low paying. In terms of supporting themselves and their family, typically the pay does not begin to meet their needs. Either they are on welfare or they are always running behind. They are the working poor* [Alberta, government respondent].

> *My guess would be that they could find jobs easier now, but they're hard jobs, the no-fun big box-type jobs with no concern for benefits or family-based issues or their requirements. There's fewer permanent, good paying jobs for women. There's more contracts...there's more jobs, but poor jobs* [Manitoba, quasi-governmental women's advocacy].

The same respondent elaborated on the difficulties young single mothers in particular face.

> *Young women with kids change jobs frequently. For instance, with child care, when the day care closes for the summer, this often forces them to change jobs. And today there's no commitment made by the employer due to the low investment in the employee — these are low-skill, low-training type jobs, so it's no big deal if you have a high turnover of staff. And a related point, another barrier to employment is that some of these employees are forced to fork out money for a uniform or other work-related supplies right off the bat, and either they just can't manage that, or it puts a huge burden on their budget* [Manitoba, quasi-governmental women's advocacy].

The remaining Alberta and Manitoba respondents did not feel the situation was at all positive or improving. The Nova Scotia respondent felt there was more economic activity in general in the province as of late and that single mothers did have some increased opportunities to participate. The respondent also pointed out that new policies to allow income assistance recipients to remain on support while finishing high school — an extension of medical benefits for one year for income assistance recipients who found full-time work, and bonuses of $400 or $200 for finding full- or part-time work, plus $150 in funds to help with job-related clothes and transportation — all played a role in strengthening the situation of single mothers (and others on income assistance) in Nova Scotia.

The remaining respondents portrayed the employment situation for single mothers as clearly reflecting known trends in the national labour market. They were not seeing much in the way of increased numbers of jobs, such as reported by the respondents noted above.

First, they saw the labour market as offering less and less in the way of sustainable employment, especially for those single mothers who are already marginalized and have few employability skills. A respondent from a women-serving agency that has a large proportion of immigrants and other multicultural women among those it assists described the situation.

> *The skills presently required in the work force are much higher, while at the same time, industrial and entry-level positions have suffered from lay-offs. The combination adds up to a more unwelcoming labour market. The real impact for single mothers is having trouble taking adequate care of their children, because of low-paying jobs and no medical coverage. And for mothers who have multiple barriers, such as race or a woman whose first language is not English, they have a much more difficult time finding and sustaining employment. They may have training back home but their professional skills are not recognized. Multiple-barrier women are repeat clients* [Ontario, women-serving agency].

One prairie respondent put the changes in the labour market participation of women into a somewhat longer historical context. She harked back to the early days of the women's movement, when it was thought that part-time work was a crucial key to improving the economic and social situation of mothers in particular.

> *The half time, the job sharing, part-time approach didn't turn out to be the panacea that so many had thought. It works primarily for those in a position where they've got their own support system to fall back on, but not for those with the greatest needs* [Manitoba, quasi-governmental women's advocacy].

In the same interview, her colleague noted:

> *Now you see a lot of contract vs. full time, often multiple jobs, so non-standard work. There has been some permanent, full-time job creation of late, but the general trend has been non-standard work. And I don't have anything to back this up, but I'd say anecdotally that this presents a problem for single mothers in poverty because of that element of the inability to take risks* [Manitoba, quasi-governmental women's advocacy].

The changing labour market and its impacts on single mothers was described clearly by another Manitoba respondent, from a different quasi-governmental agency. This respondent felt, like some of the Alberta respondents, that there might be more jobs available, but again, quality is an issue.

Another Manitoba respondent, whose agency serves largely Aboriginal women, most of whom are single mothers, described the particular employment situation for Aboriginal women in the province.

> *The majority of our people here are single moms, often just coming here from reserves, so that means that their situation changes dramatically where*

> *employment is concerned. As you know, there just aren't any jobs on reserves, so they have no opportunity at all for employment until they leave. So now with more and more leaving reserves and coming into the city, that has meant that the trend has been toward more employment for Aboriginal women. But they've had it really tough. Often, they're fleeing abuse, not having any support. Once they get here, child care is a big problem, especially for infant care* [Manitoba, women-serving agency].

She added that when Aboriginal women did find employment, it tended to be in Aboriginal organizations in Winnipeg — other services, political organizations, etc. While this was a positive step, the respondent pointed out that there was a prevailing perception outside these organizations that "women of colour are only hired due to equity requirements, not because of their skills." As a result, her agency has a program of Aboriginal women volunteering one day a week in non-Aboriginal workplaces, so the word can get out to the larger labour market that they do indeed have the requisite skills for other employers as well.

A government respondent from Alberta whose responsibilities are to focus on the situation of Aboriginal women added the following.

> *Over the past two decades, lots of low-level positions have disappeared due to downsizing, technology, globalization, etc., so there are more part-time jobs with no benefits and varying hours which directly affect the participation of single parents in the job market. They just can't make a go of it with part-time work. They end up cycling through helplessness and hopelessness, and just give up. There is a high demand for workers with high education and tech skills but single parents do not meet this grade, and they do not have the supports. Single parents need financial security and medical benefits more so than others* [Alberta, government human resources].

From Quebec we see the same patterns, the same descriptions for single mothers and their current or future prospects for sustainable employment. A respondent from a province-wide advocacy group for single parents set out the financial context for single mothers and their employment dilemmas.

> *In 1996, more than 55 percent of low-income families were headed by a lone parent.... Over the years, the number of lone-parent families on social assistance has increased steadily.... Yet, when they want to get off social assistance, their path is strewn with pitfalls.... The longer people stay at home, the more difficult it is to get back into the work force. With rapid technological changes and constantly changing work, anyone who stays out of circulation for more than two years, must adjust to the labour market. But, there are major difficulties in getting back into a job, which are tied to each individual's personal experiences. For example, she may live in a climate of violence or with the effects of a break-up. There is also her low education level. Nearly 60 percent of the heads of lone-parent families have not completed secondary school* [translation] [Quebec, advocacy group].

As a consequence of all of these factors, the respondent pointed out that single mothers, particularly young ones, face considerable challenges in balancing their home and job, and in retaining employment, when they find it.

> *The younger the children, the less likely it is that working single mothers will be satisfied with the amount of attention they are able to give their children. The younger the children, the more likely it is that single mothers will be penalized at work for absenteeism or lack of punctuality. Stress, exhaustion, the consequences for their children — not at home, impatient, little time to supervise homework, etc. As for work, it's far from always adapting to family realities; it is often characterized by poor conditions, fixed hours and low pay* [translation] [Quebec, advocacy and research group].

Quebec, especially Montréal, has a long history of factory production of finished goods, but this has changed dramatically. While these changes have affected the labour market as a whole, for women who had few skills and some supports outside work, these factories were a source of steady work. But one respondent whose agency emphasizes service to single mothers said:

> *Another problem is that the job market is changing. For example, in the past in Montréal there were a lot of jobs in textiles. These were jobs that didn't require much formal training. Now, most of those jobs have moved out of the country, and the kinds of jobs the government is trying to attract are much more high skilled, for example, in the aerospace industry, or high tech firms, or specialized production. These are not jobs that single mothers have a hope of qualifying for, maybe ever. There are fewer and fewer jobs which suit the needs and qualifications of single mothers* [Quebec, women-serving agency].

It is clear that these respondents, in their respective roles and capacities, are keenly aware of the changing nature of the labour market and the negative impacts of these changes on the most vulnerable of single mothers. They also are very cognizant of the general trends to reduce the breadth and depth of benefit programs. They find these decreases to be short-sighted and insufficiently responsive to the particular situation of the poorest of single mothers. They are also keenly aware of the impact these conditions have on the children in the families. If mothers are employed in the multiple jobs they often have to take, they are away for considerable periods, and struggle to find the time to pay the kind of attention they would like to their children's needs and development. If they are not employed at all, the levels of income simply do not meet the needs of the family, a situation that is exacerbated in most provinces where benefits such as the National Child Benefit Supplement are clawed back dollar for dollar, or very close to it.

Employment-Related Policy and Programming Needs For Single Mothers

The respondents hold very much the same views regarding the programming needs of single mothers. They express a hierarchy of approaches, starting with a realization that there is a social responsibility to support those most in need, extending through to co-ordinating

efforts, and then speaking to specific policy and programming approaches that would make sustainable employment possible for vulnerable single mothers.

Beginning with the broader issues, several respondents placed any policies and programs into a larger framework of societal responsibility on the part of governments. At the same time, they felt single mothers themselves have a responsibility to ameliorate their situation as much as possible. Closely related to this was the importance of governments at all levels truly taking into account the particular situation of the most vulnerable single mothers and their families.

An Alberta respondent from one of the largest national organizations serving women across Canada outlined a philosophical approach she felt should guide any initiatives to improve the situation of single mothers.

> *There needs to be federal initiatives that are truly federal and for the good of women across Canada. If we truly support lifelong learning, like we say we do, we have to put the resources behind it. We say: "You can go back to school and continue upgrading," but we put up all kinds of barriers to doing it. A single mom cannot go into a two-year program. And even if she did, it would take her seven years to pay off the student loan. Let's put the politics aside and do what's best so that families have a future. This is not about low-income kids...it is about low-income families. One thing the federal government could do is put more emphasis on citizenship. What does it mean to be a member of a community — there are both rights and responsibilities — the right and responsibility to work! The right for education and responsibility for adequate education. We need to solidify our values (caring, respect, honesty, responsibility). It is about nurturing, caring societies. Government doesn't have all the answers* [Alberta, women-serving agency].

From an Ontario respondent in a women-serving agency came a very similar view on rights and responsibilities.

> *But there should be accountability on both sides. On the one hand, government should be making much better provisions in terms of food, shelter, day care, benefits, sustainable employment opportunities, etc. And on the other hand, the women have to commit to pursuing and achieving these long-term goals and regarding social assistance as only a temporary assistance. Governmental support...[may be needed] for years to complete a degree or training, but it will be worth it in the end, because the women will be far less likely to be returning to welfare if they can equip themselves for sustainable employment rather than a quick fix approach to current programs and training offered* [Ontario, women-serving agency].

A respondent with an immigrant serving agency had this to say about the importance of long-range thinking and the role of all levels of government.

> *Social assistance requires a broader vision and a co-ordinated response on the part of all levels of government. It is not just money that must be spent on programs but supports put in place in order for achieving the goal of sustainable employment to be made possible. Changes must involve the federal government, provincial government ministries (including housing, health and education) and businesses* [Ontario immigrant-serving agency].

From within the federal government itself, one respondent spoke of the basic problem of the various departments still not fully considering the situation of women in their policy and programming development. As she said:

> *What we say to other departments is that we are funding groups to inform you better as to what would work with women, within your mandate. We try to say that whatever you do, you have to take into account the lives of women — for what you design, deliver and how you evaluate your interventions* [West, federal government].

Within this framework of the need for a national commitment to the goal of strengthening the social and economic situation of those most at risk of slipping over the edge of security — or already living beyond it — the respondents had many suggestions as to the kinds of policies and programs that are essential to achieving this crucial task.

It is interesting to note that these individuals were very informed about today's issues and yet the proposed solutions have a decidedly familiar ring. This is not because of a lack of knowledge or imagination, but because these solutions have not been acted upon and hence, the problems remain much the same if not worse. In the face of this, the respondents emphasized that the policy and programming situation has deteriorated, not improved.

Certainly, the respondents pointed out a few interventions that are of value, such as those provinces that do not claw back the National Child Benefit Supplement, or the province that supports single mothers through completion of high school, or the very few local services that provide lengthy programming including child care, meals and an array of social supports. It is important to note, however, that these long-lived local programs are now supported through fund-raising, because federal supports have been withdrawn. (The federal government devolved training to the provinces, and the provinces have not replaced those services on an equivalent basis.) Compared to the policies and programs the respondents feel must be in place to assist single mothers in finding sustainable employment, the few examples are piecemeal and very scarce indeed.

Having said this, what do the respondents say the interventions must be? First, there would be a framework of commitment as cited above. If this were in place, these features of support would then follow.

- A holistic approach is needed to address the situation of single mothers most in need. (Of course, it is a moral, political and practical issue as to how "need" would be defined.)

- Programming would take into account both the variations in the single mothers' situations and the commonalties. The situational variations include such factors as:
  - location and nearness to services;
  - the state of the local and regional economy and, hence, of opportunities for sustainable employment;
  - cultural, racial and linguistic components of barriers to sustainable employment;
  - the age of the mother, and the number and age of her children; and
  - psycho-social factors, such as the role of domestic violence in the woman's own current relationships and in her childhood.

  The commonalties, based on statistical profiles and the respondents' own knowledge include:
  - low educational levels for most mothers in this situation;
  - little work experience or experience in jobs that would not meet the thresholds of sustainability (pay levels, employment conditions, hours, duration, benefits, etc.);
  - sporadic employment history, sometimes with lengthy breaks in between jobs;
  - lack of standard employability skills;
  - low self-esteem, lack of confidence, lack of knowledge of low or no-cost community resources and of ability/confidence to use these resources;
  - poor and insecure housing, including conditions that may put women and children at social, psychological and physical risk; and
  - a marginally nutritious diet for the women and their children.

- Programming needs to promote long-term employability development including:
  - education and training that are the free choice of the single mother and can lead to sustainable employment; and
  - education, training and other programming that takes the long view, and does not sacrifice long-term sustainability of the women's employment for short-term program eligibility performance measures.

- Programming that promotes rather than impedes the day-to-day participation of the single mothers. This would include the provision of supports such as:
  - transportation;
  - child-care support;
  - appropriate clothing for the programming;
  - retention of benefits while on programming; and
  - no transfer to loan programs of the costs of sustainable employment-linked education or training.

- Evaluation criteria for the programs serving single mothers must consider the realities of the mothers' lives. Thus, evaluation and monitoring of contract compliance would be based on measures that are realistic and tied to achieving the long-term objectives of sustainable employment.

- Once the single mother is employed, as a part of long-range employment development, for her to retain that employment, respondents feel there should be:
  - job retention coaches or mentors for a period of time; and
  - an extension of medical/dental benefits for the mother and her children during the first months/year of employment, to remove the disincentive of the loss of these benefits from the woman's efforts to achieve long-range sustainable employment.

While some respondents emphasized some of the above approaches more than others, here are several of the most encompassing responses.

> *The provincial government should have targeted programs for single mothers, as their problems are unique. They need more nurturing and encouragement...more support to break that cycle. Once the mothers start seeing some success, a whole different world opens up to them and opportunities become more real. The economic payoff would be well worth it for the province and the economy. Falling behind affects not only the single mothers, it effects their children.... Children would have way more opportunities in terms of extra-curricular activities and exposure to lots of different things. More money in the family, generally speaking, means more stability, less crime and bad behaviour, and the children enjoy better health. They eat better, sleep better, get better grades. They just do better in life* [Alberta, government].

A respondent from a western women-serving agency also brought most of the suggestions together in one detailed statement.

> *Programs have to be able to do more, because of diversity of groups and high needs. The young mothers need help at school, they need housing, alcohol and drug counselling, they have low education, they're affected by domestic violence, they need legal aid. We find ourselves dealing more and more with all of these, because they have nowhere else to go now.*
>
> *They need child care, for when they're training and when they're working. There's a lack of housing, so many of the young mothers live in sub-standard housing, and this is unhealthy for them and their children. It results in frequent moves, and this is very hard on them, especially school-age children. Isolation is the biggest thing we hear about.*
>
> *And employers need to be flexible, to offer flexible working hours, that is, if single mothers could find that kind of employment.*
>
> *And if they could keep income assistance and go back to school, even on a part-time basis, that would make a difference.*
>
> *Also, you can't provide employment programs for single mothers without transportation, child care and food. Even food during the day. We do that*

> *thanks to the school board, and Starbucks supplies coffee and day-old baked goods* [BC, women-serving agency, with high proportion of Aboriginal and multi-cultural participants].

From Quebec comes another comprehensive statement of the need for multi-faceted programming that truly responds to the needs of single mothers. The response includes the results of a very interesting study on the participation of single mothers in basic education programming.

> *Despite efforts to date and numerous programs, questions remain about their accessibility and validity, and about whether the women are free to choose in their participation in different training programs. Training programs must meet the aspirations and abilities of the single mothers and the training must be accessible, useful and transferable.*
>
> *In October 1999, the newspaper,* Le Devoir, *published the results of a study by the ministère de l'Emploi et de la Solidarité. This study indicated that 80 percent of the female single parents enrolled in REPTS programs [post-secondary school programs for the heads of single-parent families] quit. As suggested by the ministry, the program could include support for the participants. It is not a question of offering the programs, but you still have to create the necessary conditions to allow the single mothers to follow through with the program.* [translation] [Quebec, advocacy and research group].

What the respondents have done then, is confirm from the most current experience and knowledge what has been studied, reported and discussed for decades. They have brought to this discussion the fact that the issues are the same, but the circumstances are worsening. Supports are being reduced dramatically in most cases for single mothers. Opportunities to take more control of their lives, especially in relation to building toward sustainable employment, are sharply diminished from what was already a precarious state.

Summary

Though these 49 respondents come from a variety of positions, all had a strong commitment to bringing their respective efforts to bear on improving the situation of socio-economically vulnerable single mothers/lone parents.

In speaking of the trends in employment patterns and economic circumstances of these women, the respondents agreed that the situation was worsening. They noted that in a few localized circumstances, there is a recent strengthening of the economy. However, they believe that, in relation to longer-term trends, the opportunities for employment, much less sustainable employment, are lessening. They feel single mothers are likely to be the most disadvantaged in this type of labour market. The mothers tend to have inadequate skill levels, even for the more marginal jobs that they could get. They also noted that the ability of the women to retain even the part-time, part-year work that might be available was generally limited because of the lack of viable child-care options. Low pay levels, the lack

of wage-related benefits, and other conditions associated with the likely kinds of jobs they could get also work against the mothers finding employment that is logical and sustainable. These respondents also decried the reductions in benefits programming that would have assisted women in meeting family health and well-being needs while still being able to work at least part time. The clawback of income supplements by provinces was also felt to be an unwise policy direction, discouraging the women further from whatever kinds of marginal employment they might be able to find.

In considering the policy and programming needs of single and lone-parent women, the respondents' views are quite congruent with those of the mothers themselves. First, they felt that at a more general societal level, there is a responsibility on the part of both government and the women themselves to work toward genuine improvement in the economic well-being and employment sustainability of these vulnerable women. They emphasized that the hurdles are so great, including both individual barriers and the changing nature of the labour market, that short-term policy or programming approaches simply will not improve this complex situation to any substantial degree. They call for long-range thinking and a broader vision from all levels of government. A number emphasized that, currently, there is not sufficient recognition in governments of the changing nature of the labour market and its relationship to the situation of the women and their families. Policies and programs must take these changes much more into account, in their views.

When asked about approaches that would improve the socio-economic situation of the women and their families, respondents felt that these should include a holistic, integrated approach to policies and programs that would consider the nature of their day-to-day lives as single parents. Such policies and programs would also consider their generally modest levels of education, training and occupational skills. They also felt that any programming that was offered should be monitored and evaluated on their capacity to adapt to the realities of the women's lives and to the changing labour market.

In sum, they see the situation of single mothers worsening, in part due to the changing labour market and to the reduction in support systems. They feel that the women's capacity to overcome these obstacles on their own, while never great, has been substantially diminished, a situation that will continue for the foreseeable future.

4. RESEARCH CONCLUSIONS AND POLICY DIRECTIONS FOR THE FUTURE

The purpose of this study has been to examine the impacts of trends in non-standard, contingent work on single/lone-parent mothers and to consider policy options that could strengthen their capacity to find sustainable employment. This has been done through the gathering together and analysis of multiple lines of evidence, of a variety of types of data sources. These include selected Canadian and international literature on the pertinent policies and programming now in place, results of a review of labour market statistics and a small-scale but national program of interviews with single mothers, representatives from federal and provincial governments whose departments are most involved with the study issues, with service providers and advocacy groups for women, and a small number of researchers and policy analysts in academia and the private sector.

The analysis of all the data shows that these single/lone-parent mothers are faced with two almost insuperable barriers to finding sustainable employment. One barrier is the evolving nature of the labour market itself. We have shown that the trends in increased contingent, non-standard work place women already at the margins of employability in an even more untenable position for labour market participation. The other major barrier is the women's own limited employability capacity. There are two aspects of that limited capacity. One aspect is the fact that the most vulnerable of single mothers are disproportionately lacking in the educational background and occupational skills essential for survival in today's labour market. This is especially so for younger women who, in many cases, have not even completed their basic education, or built up any reasonable degree of working experience, however modest the skill level may be.

The other aspect is the "simple" fact of being lone parents, with the full responsibility for the well-being of their children and all that this entails. Carrying out this very demanding role means that without substantial social and economic supports they simply cannot participate regularly or fully in the labour market. They have significant barriers to finding, much less retaining, even contingent work. Even if they could, the costs to them in terms of family disruption, irregular working schedules, difficulties in finding and sustaining adequate child care, and the loss of those medical and other benefits that still exist within social assistance regimes, are too great to make employment a realistic and sensible option. Yet increasingly, provincial social assistance policies require that they make every effort to find employment, even if it is indeed part time, contingent, short term and abysmally paid. There is some variation in provinces as to the age of the youngest child before the woman must find employment and will be ineligible for supports, but the trends are to lower that age to include even pre-school children.

Faced with the enormity of these barriers to sustainable employment that single mothers experience, developing effective policy responses is a challenge indeed. There have been a number of policies and programs aimed at reducing poverty, with special reference to lone-parent families, but as we have shown, these tend to be too narrow and inflexible in concept and application. Adjustments to taxation regimes, child benefits or enhanced support of child care do have some real value for those with reasonable income levels. However, tax

credits have less value for the single mother, who typically has too low an income to benefit from these credits. The child benefit, if generous enough, can provide additional income support, but it is unlikely under current policies to make at least part-time, contingent work a viable option. In the case of the child-care benefit, it may be of some assistance to women, but levels are still very low. In addition, they do not fully address the larger, more complex circumstances in which single mothers struggle to survive. Their beneficial effects for single mothers/lone-parent women cannot help but be severely limited in the face of the kinds of labour market changes and employability barriers that exist for them.

Because of the limited nature of even the most extensive, national policies and programs aimed at reducing poverty, it does not seem reasonable to suggest specific modifications to them. While they are not miscast as such, they are not up to the task of truly changing for the better the conditions under which lone parents, and low-income people in general, must live. Rather, we believe that future policy and programming development must reflect a far more comprehensive approach to changing the face of poverty in Canada, with particular reference to supporting the well-being of future generations.

Several conditions must be met for policy development to yield effective approaches to the immense and growing problem of socio-economic poverty experienced by so many Canadian families. An approach that addresses this problem effectively would, we suggest, enhance the possibility of sustainable employment, *if that is redefined to reflect labour market conditions and the situation of lone parents themselves.* If these conditions are met, then appropriate programming would logically follow.

Condition for Change # 1: That Canada as a nation commit itself to the values of a social responsibility model of the family.

This model calls for individuals taking responsibility for their own well-being. But, if and when this becomes intolerably difficult or even impossible, the state must have ways and means to support the person (and children) so they can continue to live secure, productive lives. This would include supporting the means for the individual to return to self-sufficiency, if at all possible.

From a policy viewpoint, unless Canada were to commit itself fully to this value system, we will continue to have piecemeal, reactive policies and programs addressing poverty, but not substantially reducing it over time. For that to be avoided, all policies and programs to be developed should be measured against this values framework.

Condition for Change # 2: There must be a clear *understanding* and *acceptance*, nation-wide of the fact that the organization of work has changed *permanently* to the increasing prevalence of contingent, non-standard, often poorly paid jobs.

So far, there appear to be no policies and programs that truly take into account the dramatic changes in the labour market, in the organization of work and the permanent — even if constantly evolving — nature of those changes. That this change is here to stay is very well understood in certain research and advocacy circles, but we believe the general public and

key decision makers at policy development levels in government do not share this understanding. Or if indeed they do, policies and programs are not reflecting this. At the risk of seeming naive, we cannot believe that if these groups had a clearer idea of the daily life of the majority of single mothers and the children that they would not be open to more effective policy formation. Increasing their understanding would call for a major communications program for bringing nation-wide awareness of these changes and the policy directions that would address them effectively.

Given the importance of the genuine acceptance of these changes, all polices and programs related to poverty reduction and support of low-income families, including lone-parent families, must incorporate this condition for change into their design and implementation.

If these two conditions for policy development were met, there are a number of more specific policy directions that would flow from this.

Policy Direction #1: There must be an end to the current atomization across government levels (federal, provincial and municipal) of policies and programs that could serve to strengthen the socio-economic situation of low-income/single-parent families. The atomized, inequitable approach is neither effective nor efficient. It also reinforces structural inequities of gender, region and social status.

Though it will be very difficult to reconceptualize and implement a collaborative, national approach to supporting those living at or beyond the edges of socio-economic security, it is essential that this be done. There is, at the same time, a considerable amount of attention being paid in the research, advocacy and policy development communities to articulating this overall policy direction, so there is much that can be drawn upon to develop realistic, workable policy and programming directions.

It is true there have been substantial efforts to co-ordinate federal/provincial policies and programs (as in the National Child Benefit system), but the narrowness of scope and the "competing" interests of provincial and federal government have tended to limit their effectiveness. If however, the country as a whole were to commit to the model of social responsibility, then the three levels of government could work collaboratively to bring their strengths together to effect in-depth, long-term change to the situation of the lone-parent family. Of course, in such a policy environment, with co-operative implementation, low-income families of any composition will benefit as well.

Policy Direction #2: To be effective, policies aimed at enhancing the capacity of single mothers to engage in *sustainable* employment, must have the following components.

- There needs to be a means of "evening out" access to employment-supportive benefits over what is very likely to be a working pattern that will be part time, part year, or full time part year, or any combination thereof. Shift work, work on weekends, on-call work — all are likely to be some of the few employment options for single mothers. This is due to the changing labour market, to their relatively lower employability and occupational capacities, and their family responsibilities.

Therefore:

- There must be a way for financial and other supports and benefits to carry over through both employed and unemployed periods. It is exceedingly difficult psychologically and practically to move in and out of benefit periods — to qualify, to be discontinued, to apply again, etc. If the contingent nature of work is truly accepted as a legitimate feature of the employment patterns of these single mothers/lone parents, then it is essential to develop some form of "banking" of benefit credits, or of projecting likely needs over an extended period so women can sustain the basic essentials of support when working and have expanded supports during periods of unemployment.[22]

These programs would include:

- Employment Insurance;
- income assistance (or whatever form of financial and related supports for low-income households that were to be developed);
- related benefits, such as medical, dental, work clothes, etc.; and
- child care.

The importance of *sustainable child care* cannot be overemphasized. As it is, mothers doing non-standard work who are fortunate enough to find any appropriate child care are then faced with the difficulties of sporadic usage. This is a problem for the child-care provider from an organizational and business viewpoint, and it is very difficult for the mother and her children to have continuity of care with a familiar, regularly used resource. Thus, the need for regularization of supports for child care must be understood to be an issue not only for the mother and child, but *also* for the child-care provider. They are, after all, running a business, whether it be private, or not-for-profit. Therefore, for all concerned, there must be government-supported systems in place that will allow the mothers to "hold" the places for their children when the mother may be unemployed or underemployed and not need the services to the same degree, *and* the service providers must be able to have some continuity of revenue to accommodate the episodic nature of usage demanded by the mother's participation in the contingent labour market. This is not to suggest that unused places remain vacant, but that some form of "banking" of usage be possible so the woman need not start from scratch when she returns to employment, or when her employment time increases for a limited (and often unpredictable) period of time. This kind of continuity would obviously be a benefit for the service provider as well.

- Of course, there must be a means of maintaining accountability for all parties in implementing this policy and related programming. There would no doubt have to be income tests, and ways of "averaging out" the working year of the woman involved. There would have to be realistic projections of her likely working time over a year, based on past records of herself or others in similar occupations in the same region. It would be a complex task, but nonetheless possible over time. The benefits in terms of increased opportunities to sustain employment in the long run would be great.

Again we emphasize that *sustainable* employment could not be defined solely as *full-time, full-year* employment. The research shows that this is not a realistic option for lone-parent mothers, especially those whose employability capacity may well limit them to the most sporadic, poorly paid jobs. In addition, the younger their children, the greater the barriers are to employment of any kind.

- *Training and educational programming must fully and realistically take into account the barriers lone-parent mothers face in finding sustainable employment.* Appropriate policies and programming would include the following.

    - There should be full recognition in all policies and programming of the importance of long-term thinking as to the value of educational and training upgrading. This means that current policies designed to move people off income assistance into the first available job, no matter its potential for longevity, pay increase or skills enhancement should be changed in the case of lone parents.[23] Given the situation we have described of the limited employability potential of the women and of their family responsibilities, it is important to recognize the barriers they face, and the value of their role as the teachers and nurturers of future generations. They must be substantially supported to increase their employability for the long term. This means upgrading to at least college levels of academic and occupational training. This takes societal investments of time and money. (Making this upgrading available only on a student-loan basis is inherently counterproductive and, in our view, cruelly so.)

      Transitions in and out of such upgrading must be smoothed and facilitated. If a person does find part-time work, or more work during training breaks, they should not have to sacrifice all benefits or effectively start all over to renew the supports for their education and training. This is the same principle we noted above, of taking into account the nature of the changing labour market and adapting familial support policies and programs accordingly.

In conclusion, the economic and social needs of single mothers and their children are great and urgent. They are nowhere in Canada addressed adequately. In this study, we have added to the existing documentation of those facts. In drawing on the many sources of data available to us — both primary and secondary — we have arrived at what we believe to be the overall policy framework that must shape effective policies and programs in the future. This framework must start with our values, move to a recognition of the realities of the world of single mothers and of the labour market they face. Then, in the future, Canadians as a society must promote realistic, humane, comprehensive and integrated policies and programs that will bring the single mother and her children into the mainstream of Canada's social and economic life. What would the world look like for single mothers and their children if that were to occur? To return to the first quote presented from a single mother: she and her children will be more than surviving, they will be *living*.

APPENDIX A: PRIMARY SOURCES OF STATISTICAL INFORMATION

Canada, Statistics Canada. 2001a. *Women in Canada, Work Chapter Update.* Catalogue # 89F0133XIE, Target Groups Project, August.

———. Census of Canada, Statistics Canada, 1996 Dimensions Series CD-Rom database. Issued at various dates from 1999 to 2000.
94F0005XCB Canadian Income and Earnings for 1990 and 1995
94F0006XCB Labour Force and Unpaid Work of Canadians
94F0004XCB Ethnocultural and Social Characteristics of the Canadian Population
94F0008XCB Canadian Demographic Characteristics (including language and mobility)
94F0011XCB Portrait of Aboriginal Peoples in Canada

———. Labour Force Survey, produced by Statistics Canada: Data drawn from annual averages of estimates on population, labour force, employment characteristics, unemployment. Times series available from 1976 to 2000 at time of report.

———. Income and Family Statistics, Statistics Canada Web site for Canadian Statistics under Family, Households and Housing. For more information see: <http://www.statcan.ca/english/Pgdb/>.

Guelph, University of. 2001. *Work-Life Compendium 2001: 150 Canadian Statistics on Work, Family & Well-Being.* Centre for Families, Work and Well-Being, ISBN 0-88955-517-6.

Morissette, René and Marie Drolet. 2000. *To What Extent Are Canadians Exposed to Low-Income?* Statistics Canada Analytical Paper, 11F0019MPE No. 146, April.

Myles, John and Garnett Picot. 2000. *Social Transfers, Earnings and Low-Income Intensity Among Canadian Children, 1981-96: Highlighting Recent Developments in Low-Income Measurement.* Statistics Canada Analytical Paper, 11F0019MPE No. 144, March.

Noreau, Natalie. 2000. *Longitudinal Aspects of Involuntary Part-Time Employment.* Statistics Canada Analytical Report, 75F0002M-0003, April.

Paquet, Bernard. 2001. *Low Income Cutoffs from 1991 to 2000 and Low Income Measures from 1990 to 1999.* Statistics Canada, 75F0002MIE – 01007, November.

Picot, Garnett and John Myles. 1995. *Social Transfers, Changing Family Structure, and Low Income among Children.* Statistics Canada Analytical Paper 11F0019MPE No. 82, September.

Picot, G., M. Zyblock and W. Pyper. 1999. *Why Do Children Move Into and Out of Low Income: Changing Labour Market Conditions or Marriage and Divorce?* Statistics Canada Analytical Paper 11F0019MPE No. 132, April.

APPENDIX B: ADDITIONAL TABLES

Table B1: Women with Children, Lone Parent, Women, Canada, 1981 to 1996

	1981	1986	1991	1996	Change 1981 - 1996
	#	#	#	#	#
All women with children					
All ages	4,185,365	4,384,895	4,618,660	4,915,815	730,450
15-24 years	296,930	229,530	184,075	180,275	-116,655
25-34 years	1,384,480	1,397,075	1,404,350	1,280,270	-104,210
35-44 years	1,214,910	1,446,735	1,676,840	1,862,655	647,745
45 years and over	1,289,045	1,311,560	1,353,400	1,592,615	303,570
Lone-parent women					
All ages	589,430	701,810	788,390	945,235	355,805
15-24 years	45,120	49,015	50,765	59,620	14,500
25-34 years	139,445	172,400	191,670	213,260	73,815
35-44 years	140,170	194,575	236,075	296,345	156,175
45 years and over	264,700	285,825	309,885	376,015	111,315
	%	%	%	%	%
Lone-parent women, share of all mothers with children					
All ages	14.1	16.0	17.1	19.2	
15-24 years	15.2	21.4	27.6	33.1	
25-34 years	10.1	12.3	13.6	16.7	
35-44 years	11.5	13.4	14.1	15.9	
45 years and over	20.5	21.8	22.9	23.6	
Distribution of lone-parent women by age group					Share of change
All ages	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
15-24 years	7.7	7.0	6.4	6.3	4.1
25-34 years	23.7	24.6	24.3	22.6	20.7
35-44 years	23.8	27.7	29.9	31.4	43.9
45 years and over	44.9	40.7	39.3	39.8	31.3

Source:
Statistics Canada, Census data.

Table B2: Lone Parent Women by Age and Labour Market Activity, Canada, 1981 to 1996

	1981	1986	1991	1996	Change 1981-1996
	#	#	#	#	#
Population					
All ages	589,430	701,810	788,390	945,235	355,805
15-24 years	45,120	49,015	50,765	59,620	14,500
25-34 years	139,445	172,400	191,670	213,260	73,815
35-44 years	140,170	194,575	236,075	296,345	156,175
45 years and over	264,700	285,825	309,885	376,015	111,315
Labour force					
All Ages	317,055	404,915	473,470	574,370	257,315
15-24 years	20,210	23,345	20,050	25,935	5,725
25-34 years	87,850	111,025	120,985	134,530	46,680
35-44 years	98,435	146,355	185,230	225,465	127,030
45 years and over	110,570	124,180	147,195	188,465	77,895
Employed					
All ages	286,275	345,230	406,850	480,550	194,275
15-24 years	15,050	14,725	12,895	15,295	245
25-34 years	76,990	89,210	96,440	102,000	25,010
35-44 years	91,100	128,855	163,915	192,860	101,760
45 years and over	103,140	112,435	133,590	170,380	67,240
Unemployed					
All ages	30,780	59,670	66,625	93,825	63,045
15-24 years	5,160	8,620	7,155	10,635	5,475
25-34 years	10,865	21,810	24,545	32,520	21,655
35-44 years	7,340	17,510	21,315	32,595	25,255
45 years and over	7,425	11,740	13,600	18,070	10,645
Not in the labour force					
All ages	272,375	296,895	314,920	370,865	98,490
15-24 years	24,910	25,670	30,715	33,685	8,775
25-34 years	51,595	61,375	70,685	78,730	27,135
35-44 years	41,735	48,220	50,845	70,880	29,145
45 years and over	154,130	161,645	162,690	187,550	33,420

Source:
Statistics Canada, Census data.

Table B3: Labour Market Characteristics of Women with Children

	1981	1986	1991	1996
Lone Parent Women				
With children at home				
Total number	589,430	701,810	788,390	945,235
Participation rate	53.8%	57.7%	60.1%	60.8%
Employment-population ratio	48.6%	49.2%	51.6%	50.8%
Unemployment rate	9.7%	14.7%	14.1%	16.3%
Children under 6 years only				
Total number	84,830	106,345	124,090	149,355
Participation rate	54.9%	58.6%	54.8%	56.2%
Employment-population ratio	45.5%	44.2%	42.3%	41.6%
Unemployment rate	17.2%	24.7%	22.8%	25.8%
With at least one child under 2 years				
Total number	31,460	38,940	50,945	54,525
Participation rate	44.5%	48.6%	43.5%	46.3%
Employment-population ratio	34.0%	33.6%	31.0%	31.0%
Unemployment rate	23.5%	30.8%	28.8%	33.0%
Women with Partners				
With children at home				
Total number	3,595,930	3,683,080	3,830,270	3,970,585
Participation rate	52.1%	61.2%	70.1%	71.2%
Employment-population ratio	47.9%	54.7%	63.3%	65.3%
Unemployment rate	8.2%	10.6%	9.8%	8.3%
Children under 6 years only				
Total number	811,955	801,090	816,050	804,220
Participation rate	49.4%	62.1%	69.0%	71.0%
Employment-population ratio	43.6%	52.8%	59.7%	63.1%
Unemployment rate	11.9%	14.9%	13.5%	11.1%
With at least one child under 2 years				
Total number	494,625	481,450	499,695	463,820
Participation rate	46.0%	59.6%	66.7%	68.2%
Employment-population ratio	39.8%	49.5%	56.5%	59.5%
Unemployment rate	13.5%	16.9%	15.3%	12.7%

Source:
Statistics Canada, Census database.

Table B4: Female Lone-Parent Families and Incidence of Low Income for Canada and Provinces, 1995

	Lone Parents and Work		Low Income	
	Number	Share %	Number	Incidence %
Canada, all	931,610	100.0	426,085	45.7
Worked full year, full time	257,765	27.7	36,100	14.0
Worked part time or part year	278,910	29.9	138,030	49.5
Did not work	394,935	42.4	251,955	63.8
Newfoundland, all	17,215	100.0	8,900	51.7
Worked full year, full time	3,020	17.5	385	12.9
Worked part time or part year	3,580	20.8	1,790	50.0
Did not work	10,615	61.7	6,725	63.4
Prince Edward Island, all	4,330	100.0	1,770	40.9
Worked full year, full time	1,095	25.3	215	19.7
Worked part time or part year	1,585	36.6	760	48.0
Did not work	1,655	38.2	795	48.1
Nova Scotia, all	33,150	100.0	17,140	51.7
Worked full year, full time	6.960	21.0	990	14.2
Worked part time or part year	9,275	28.0	5,235	56.4
Did not work	16,920	51.0	10,920	64.5
New Brunswick, all	24,230	100.0	12,155	50.2
Worked full year, full time	5,250	21.7	740	14.1
Worked part time or part year	8,035	33.2	4,635	57.7
Did not work	10,945	45.2	6,775	61.9
Quebec, all	251,300	100.0	121,270	48.3
Worked full year, full time	64,645	25.7	10,375	16.1
Worked part time or part year	69,410	27.6	33,075	47.7
Did not work	117,245	46.7	77,825	66.4
Ontario, all	353,615	100.0	151,690	42.9
Worked full year, full time	101,495	28.7	11,435	11.3
Worked part time or part year	100,345	28.4	46,470	46.3
Did not work	151,780	42.9	93,785	61.8
Manitoba, all	32,750	100.0	16,340	49.9
Worked full year, full time	10,175	31.1	2,085	20.5
Worked part time or part year	9,660	29.5	5,490	56.8
Did not work	12,915	39.4	8,760	67.8

Table B4 (cont.): Female Lone-Parent Families and Incidence of Low Income for Canada and Provinces, 1995

	Lone Parents and Work		Low Income	
	Number	Share %	Number	Incidence %
Saskatchewan, all	27,720	100.0	13,560	48.9
Worked full year, full time	8,290	29.9	1,285	15.5
Worked part time or part year	9,210	33.2	5,485	59.6
Did not work	10,220	36.9	6,790	66.5
Alberta, all	74,665	100.0	33,185	44.4
Worked full year, full time	26,175	35.1	4,995	19.1
Worked part time or part year	28,555	38.2	16,750	58.7
Did not work	19,935	26.7	11,435	57.4
British Columbia, all	112,620	100.0	50,065	44.5
Worked full year, full time	30,655	27.2	3,590	11.7
Worked part time or part year	39,260	34.9	18,340	46.7
Did not work	42,700	37.9	28,145	65.9

Note:
Data not provided for territories.

Source:
Statistics Canada, 1996 Census, Dimension series.

Table B5: Female Lone-Parent Families, Age, Incidence of Low Income for Canada and Provinces, 1995

	Lone Parents and Age		Low Income	
	Number	Share %	Number	Incidence %
Canada, all age groups	931,605	100.0	426,085	45.7
15-19 years	7,600	0.8	7,145	94.0
20-24 years	50,695	5.4	45,110	89.0
25-34 years	209,220	22.5	143,255	68.5
35-44 years	292,590	31.4	138,200	47.2
Newfoundland, all age groups	17,220	100.0	8,900	51.7
15-19 years	0	n.a.	0	n.a.
20-24 years	1,250	7.3	1,165	93.3
25-34 years	4,000	23.2	3,065	76.5
35-44 years	4,430	25.7	2,340	52.8
Prince Edward Island, all age groups	4,335	100.0	1,770	40.9
15-19 years	0	n.a.	0	n.a.
20-24 years	0	n.a.	0	n.a.
25-34 years	1,050	24.2	695	65.9
35-44 years	1,150	26.5	540	46.9
Nova Scotia, all age groups	33,150	100.0	17,145	51.7
15-19 years	415	1.3	395	94.6
20-24 years	2,490	7.5	2,310	92.7
25-34 years	8,315	25.1	6,170	74.2
35-44 years	9,545	28.8	5,235	54.8
New Brunswick, all age groups	24,235	100.0	12,150	50.2
15-19 years	0	n.a.	0	n.a.
20-24 years	1,905	7.9	1,690	88.7
25-34 years	5,635	23.3	3,965	70.4
35-44 years	7,000	28.9	3,710	53.0
Quebec, all age groups	251,305	100.0	121,270	48.3
15-19 years	1,455	0.6	1,380	94.8
20-24 years	10,420	4.1	9,680	92.9
25-34 years	50,190	20.0	36,700	73.1
35-44 years	81,315	32.4	40,975	50.4

Table B5 (cont.): Female Lone-Parent Families, Age, Incidence of Low Income for Canada and Provinces, 1995

	Lone Parents and Age		Low Income	
	Number	Share %	Number	Incidence %
Ontario, all age groups	353,615	100.0	151,690	42.9
15-19 years	3,065	0.9	2,895	94.4
20-24 years	18,345	5.2	15,845	86.4
25-34 years	81,045	22.9	52,985	65.4
35-44 years	108,220	30.6	49,235	45.5
Manitoba, all age groups	32,750	100.0	16,335	49.9
15-19 years	445	1.4	415	93.8
20-24 years	2,535	7.7	2,375	93.5
25-34 years	7,890	24.1	5,710	72.4
35-44 years	9,470	28.9	4,550	48.1
Saskatchewan, all age groups	27,720	100.0	13,565	48.9
15-19 years	445	1.6	425	95.4
20-24 years	2,785	10.0	2,575	92.4
25-34 years	7,270	26.2	5,010	68.9
35-44 years	8,175	29.5	3,570	43.7
Alberta, all age groups	74,670	100.0	33,180	44.4
15-19 years	640	0.9	595	92.6
20-24 years	4,440	5.9	3,935	88.7
25-34 years	17,410	23.3	11,210	64.4
35-44 years	25,790	34.5	11,180	43.3
British Columbia, all age groups	112,620	100.0	50,070	44.5
15-19 years	775	0.7	705	91.4
20-24 years	6,290	5.6	5,340	84.9
25-34 years	26,410	23.5	17,750	67.2
35-44 years	37,490	33.3	16,860	45.0

Note:
Data not provided for territories.

Source:
Statistics Canada, 1996 Census, Dimension series.

Table B6: Lone Parent Women, All and Aboriginal Origin, Canada, 1996

	Total Number	Aboriginal Origin	
		Number	Share of Total %
Canada	945,230	61,360	6.5
Newfoundland	17,235	880	5.1
Prince Edward Island	4,345	115	2.6
Nova Scotia	33,640	1,585	4.7
New Brunswick	24,595	1,020	4.1
Quebec	252,515	7,350	2.9
Ontario	355,035	13,590	3.8
Manitoba	34,450	8,235	23.9
Saskatchewan	29,285	7,560	25.8
Alberta	75,930	8,490	11.2
British Columbia	115,110	10,625	9.2
Yukon Territory	1,105	370	33.5
Northwest Territories	1,975	1,535	77.7

Source:
Statistics Canada 1996 Census data.

BIBLIOGRAPHY

Baker, Maureen. 1995. *Canadian Family Policies: Cross-National Comparisons.* Toronto: University of Toronto Press.

———. 1994a. "The Effectiveness of Family and Social Policies." In *Canada's Changing Families: Challenges to Public Policies.* Edited by M. Baker. Ottawa: The Vanier Institute of the Family, pp. 127-135.

———. 1994b. "Thinking About Families: Trends and Policies." Introduction to *Canada's Changing Families: Challenges to Public Policies.* Edited by M. Baker. Ottawa: The Vanier Institute of the Family, pp. 1-11.

Baker, Maureen and David Tippin. 1990. *Poverty, Social Assistance, and the Employability of Mothers: Restructuring Welfare States.* Toronto: University of Toronto Press.

Barker, Kathleen and Kathleen Christensen. 1998. *Contingent Work: American Employment Relations in Transition.* Cornell University Press.

Battle, Ken. 1999a. "Child Benefit Reform: A Case Study in Tax/Transfer Integration?" Caledon Institute of Social Policy, presentation at the Canadian Tax Foundation Tax Policy Conference, April 9-10, 1999.

———. 1999b. "The National Child Benefit: Best Thing Since Medicare or New Poor Law?" In *Canada's National Child Benefit: Phoenix of Fizzle?* Edited by Douglas Durst. Halifax: Fernwood Publishing.

Battle, Ken and Michael Mendelson. 1997. "Child Benefit Reform in Canada: An Evaluative Framework and Future Directions." Ottawa: Caledon Institute of Public Policy. November.

Bayh, Senator Evan. 2002. "Demanding Responsibility from Men." *Blueprint Magazine.* On-line Publication. January 22, 2002. <www.ndol.org/ndol_ci.cfm?Kaid=132&subid=193&contentid=250078>. Accessed November 28, 2002.

Burke, Mike and John Shields. 1999. "The Job-Poor Recovery: Social Cohesion and the Canadian Labour Market." Research report from the Ryerson Social Reporting Network, Ryerson Polytechnic University, Toronto, May.

Canada, HRDC (Human Resources Development Canada). 2000a "High Risk Factors Behind Poverty and Exclusion." *Applied Research Bulletin.* 6 (1). Winter/Spring: pp. 1-5.

———. 2000b. "Poverty Would Be Cut by Two-Thirds if All Adults Worked Full Time." *Applied Research Bulletin.* 6 (1). Winter/Spring: pp. 3-5.

———. 1996. *A Review of Programs for Integrating Social Assistance Recipients into the Workforce.* Prepared by BMCI Consulting, Ltd. for Evaluation and Data Development, Strategic Policy, HRDC, December.

———. 1993. *National Occupational Classification Occupational Descriptions.* Canada Communication Group — Publishing.

Canada, Statistics Canada. 2001a. *Women in Canada, Work Chapter Update.* Catalogue # 89F0133XIE, Target Groups Project, August.

———. 2001b. Labour Force Survey, produced by Statistics Canada: Data drawn from annual averages of estimates on population, labour force, employment characteristics, unemployment. Times series available from 1976 to 2000 at time of report.

———.2000. *Women in Canada, 2001: A Gender-Based Statistical Report.* Catalogue 89-503-XPE.

———. Census of Canada, Statistics Canada, 1996 Dimensions Series CD-Rom database. Issued at various dates from 1999 to 2000.
94F0005XCB Canadian Income and Earnings for 1990 and 1995
94F0006XCB Labour Force and Unpaid Work of Canadians
94F0004XCB Ethnocultural and Social Characteristics of the Canadian Population
94F0008XCB Canadian Demographic Characteristics (including language and mobility)
94F0011XCB Portrait of Aboriginal Peoples in Canada

———. Income and Family Statistics, Statistics Canada Web site for Canadian Statistics under Family, Households and Housing. For more information see: <http://www.statcan.ca/english/Pgdb/>.

CCSD (Canadian Council on Social Development). 2001. "Defining and Re-defining Poverty: A CCSD Perspective," October.

Comité aviseur femmes en developpement de la main-d'oeuvre. 2001. *Les femmes du québec et le marché de l'emploi : résultat d'une analyse statistique.* Second edition. Québec.

Davies, Lorraine, Julie Ann McMullin, William R. Avison, with Gale L. Cassidy. 2001. *Social Policy, Gender Inequality and Poverty.* Ottawa. Status of Women Canada.

De Wolfe, Alice. 2000. "Breaking the Myth of Flexible Work: Contingent Work in Toronto." Study conducted by the Contingent Workers Project (prepared by de Wolfe). Toronto, September.

Dooley, Martin D., Stéphane Gascon, Pierre Lefebvre and Philip Merrigan. n.d. "Lone Female Headship and Welfare Policy in Canada." Human Resources Development Canada, Applied Research Branch. Unpublished report.

Durst, Douglas (ed.). 1999. *Canada's National Child Benefit: Phoenix or Fizzle?* Halifax: Fernwood Publishing.

Ehrenreich, Barbara. 1994. "Nickel-and-Dimed: On (not) Getting by in America." *Harper's Magazine*. January, pp. 37-52.

Eichler, Margrit. 1993. "Lone Parent Families: An Instable Category in Search of Stable Policies." In *Single Parent Families: Perspectives on Research and Policy*. Edited by Joe Hudson and Burt Galaway. Toronto: Thompson Educational Publishing, Inc., pp. 139-156.

———. 1997. *Family Shifts: Families, Policies and Gender Equality*. Toronto: Oxford University Press.

Forster, M. 1993. "Comparing Poverty in 13 OECD Countries: Traditional and Synthetic Approaches." LIS Working Paper No. 100, CEPS/INSTAD, Luxembourg.

Freiler, Christa and Judy Cerny. 1998. *Benefiting Canada's Children: Perspectives on Gender and Social Responsibility*. Ottawa: Status of Women Canada.

Freiler, Christa, Felicite Stairs and Brigitte Kitchen, with Judy Cerny. 2001. *Mothers as Earners, Mothers as Carers: Responsibility for Children, Social Policy and the Tax System*. Ottawa: Status of Women Canada.

Goldberg, Michael and Andrea Long. 2001. "Falling Behind: A Comparison of Living Costs and Income Assistance Rates (BC Benefits) in British Columbia." Social Planning and Research Council of BC (SPARC BC).

Greenwood, John. 1999. "Earnings Supplementation as a Means to Re-integrate the Unemployed." Paper presented at the Centre for the Study of Living Standards Conference on the Structural Aspects of Unemployment in Canada. Ottawa: April 22-23, 1999.

Guelph, University of. 2001. *Work-Life Compendium 2001: 150 Canadian Statistics on Work, Family & Well-Being*. Centre for Families, Work and Well-Being, ISBN 0-88955-517-6.

Hadley, Karen. 2001. "And We Still Ain't Satisfied: Gender Inequality in Canada, a Status Report for 2001." National Action Committee on the Status of Women and the Centre for Social Justice Foundation for Research and Education, June.

Hébert, M. 1999. *L'espoir de s'en sortir : La monopartentalité féminine et l'insertion socio-économique – quelques recommandations*. Prepared for La Marie Debout Centre d'éducation des femme, Montréal, Fall.

Hunsley, Terrance. 1997. *Lone Parent Incomes and Social Policy Outcomes: Canada in International Perspective*. School of Policy Studies, Queen's University, Kingston, Ontario.

Jenson, Jane and Sharon M. Stroick. 1999. "A Policy Blueprint for Canada's Children." *REFLEXION*. Canadian Policy Research Networks, Number 3, ISSN 1480-5758, October.

Kesselman, Jon. 2001. "A Way Out of B.C.'s Fiscal Quandary." *UBC REPORTS.* November 1: 12.

Kim, Anne. 2002. "Finish the Job." *Blueprint Magazine.* On-line publication. January 22, 2002. <www.ndol.org/ndol_ci.cfm?kaid=132&subid=193&contentid=250078>. Accessed November 28, 2002.

Lefebvre, Pierre and Philip Merrigan. 1998. "Working Mothers and Their Children." Paper presented at Investing in Children: A National Research Conference, 1998, based on an HRDC-sponsored research paper, *Family Background, Family Income, Maternal Work, and Child Development.*

Lesemann, Frederic and Roger Nicol. 1994. "Family Policy: International Comparisons." In *Canada's Changing Families: Challenges to Public Policies.* Edited by M. Baker. Ottawa: The Vanier Institute of the Family.

Lynn, Marion and Milana Todoroff. 1996. "Sole Support Mothers on Social Assistance in Ontario: Barriers to Employment and Suggested Solutions." *Canadian Women's Studies/Les Cahiers de la Femme.* 18(1): 72-75.

Marshall, Will. 2002. "After Dependence," *Blueprint Magazine.* On-line publication. <www.ndol.org/ndol_ci.cfm?kaid=132&subid=193&contentid=250078>. Accessed November 28, 2002.

McHugh, Marilyn and Jane Millar. 1996. "Sole Mothers in Australia: Supporting Mothers To Seek Work." Social Policy Research Centre Discussion Paper No. 71, November.

Michalopoulos, Charles, David Card, Lisa A. Gennetian, Kristen Harknett and Philip K. Robins. 2000. *The Self-Sufficiency Project at 36 Months: Effects of a Financial Work Incentive on Employment and Income.* Social Research and Demonstration Corporation, June.

———. 2002. *Making Work Pay: Final Report on the Self-Sufficiency Project for Long-Term Welfare Recipients.* Social Research and Demonstration Corporation, July.

Morissette, René and Marie Drolet. 2000. *To What Extent Are Canadians Exposed to Low-Income?* Statistics Canada Analytical Paper, 11F0019MPE No. 146, April.

Myles, John and Garnett Picot. 2000. *Social Transfers, Earnings and Low-Income Intensity Among Canadian Children, 1981-96: Highlighting Recent Developments in Low-Income Measurement.* Statistics Canada Analytical Paper, 11F0019MPE No. 144, March.

NCW (National Council of Welfare). 2001. *Child Poverty Profile, 1998.* Ottawa, Summer.

———. 1999-2000. *Welfare Incomes, 1997 and 1998.* Ottawa, Winter.

———. 1998. *Poverty Profile 1996.* Minister of Public Works and Government Services Canada.

Noreau, Natalie. 2000. *Longitudinal Aspects of Involuntary Part-Time Employment.* Statistics Canada Analytical Report, 75F0002M-0003, April.

Ontario Social Safety Network. 2000a. "Welfare and the Myth of Dependency." *Workfare Watch Bulletin.* 11, November.

———. 2000b. "A Backward STEP." *Workfare Watch Bulletin.* 10, October.

Paquet, Bernard. 2001. *Low Income Cutoffs from 1991 to 2000 and Low Income Measures from 1990 to 1999.* Statistics Canada, 75F0002MIE – 01007, November.

Picot, Garnett and John Myles. 1995. *Social Transfers, Changing Family Structure, and Low Income among Children.* Statistics Canada Analytical Paper 11F0019MPE No. 82, September.

Picot, G., M. Zyblock and W. Pyper. 1999. *Why Do Children Move Into and Out of Low Income: Changing Labour Market Conditions or Marriage and Divorce?* Statistics Canada Analytical Paper 11F0019MPE No. 132, April.

Stephen, Jennifer. 2000. *Access Diminished: A Report on Women's Training and Employment Services in Ontario.* Report produced by Advocates for Community-based Training and Education for Women, Toronto, June.

Stewart, Jennifer and Martin D. Dooley. 1998. "The Duration of Spells on Welfare and Off Welfare Among Lone Mothers in Ontario." Funded by Social Sciences and Humanities Research Council and others.

Swift, Karen and Michael Birmingham. 1999. "Caring in a Globalizing Economy: Single Mothers on Assistance." *Canada's National Child Benefit: Phoenix or Fizzle?* Halifax: Fernwood Publishing.

Toronto, City of, Community and Neighbourhood Services. 1999. "Ontario Works Caseload Profile." August 23.

Townson, Monica. 2000. *A Report Card on Women and Poverty.* Canadian Centre for Policy Alternatives, ISBN: 0-882627-218-1, April.

Vosko, Leah F. 1996. "Irregular Workers, New Involuntary Social Exiles: Women and U.I. Reform." In *Remaking Canadian Social Policy: Social Security in the Late 1990s.* Edited by Jane Pulkingham and Gordon Ternowetsky. Halifax: Fernwood Publishing.

Workfare Watch. 1997. "What is a 'successful' welfare-to-work program?" 1(6) December: 13-16.

Young, Claire F.L. 2000. *Women, Tax and Social Programs: The Gendered Impact of Funding Social Programs Through the Tax System.* Ottawa: Status of Women Canada, October.

ENDNOTES

[1] HRDC (2000b). See article also for discussion of Low Income Cut-Offs (LICOs), pp. 6-7.

[2] Townson (2000: 3). For a useful discussion of definitions of poverty, particularly the LICOs, see this report as well.

[3] Statistics Canada when providing labour force survey information defines the labour force as those persons who are employed or who are unemployed and looking for work. This definition means that some individuals who have worked, are unemployed but are not actively looking for work, because they feel no jobs are available, are not counted as being in the labour force. Some Census labour force data are based on a definition of "experienced labour force," which includes persons who were working at some time in the year before the Census. For re-employment benefits, HRDC uses a definition which includes persons who have a current employment insurance (EI) claim, those who had a claim that ended within the last three years and persons who received maternity or parental benefits in the last five years and who have left the labour force to care for one or more newborn or adopted children.

[4] De Wolfe (2000: 2). See also Barker and Christensen (1998).

[5] Burke and Shields (1999: 3-4). See also Statistics Canada (2000) which notes that as of 1999, 41 percent of women aged 15 to 64 were engaged in non-standard employment, compared to 29 percent of men and compared to 35 percent of women in the labour force in 1989, which was already a substantial proportion at that time.

[6] All the discussion and quotations of Eichler's article that are presented here are to be found interspersed through pages 139-155. See also, Eichler (1997).

[7] New Brunswick and Newfoundland have refrained from implementing this clawback and as of March 2001, Manitoba announced its intention to end the clawback for its social assistance recipients.

[8] See <www.centrelink.gov.au > for the on-line Australian government information services site that includes information on this service for potential "customers" as it refers to those who in Canada we would probably refer to as potential "clients" or "service users."

[9] See January 22, 2002 edition of *Blueprint Magazine* (on-line publication), which is devoted to a discussion of post-welfare reform issues. See especially the three articles by Bayh, Kim and Marshall. <www.ndol.org/ndol_ci.cfm?kaid=132&subid=193&contentid=2500787>. Accessed November 28, 2002.

[10] See, "A Lesson for the World," and "America's Great Achievement," from *The Economist* print edition, August 25, 2001.

[11] This description of the findings from the SSP is found in Michalopoulos (2002). As of that date, there had been 12 other publications reporting on various aspects of the SSP. These are available through the Web site of the funder, Human Resources Development Canada.

[12] The bulleted passages that follow are either direct quotes or close paraphrases from the lengthy Executive Summary of Michalopoulos (2002: pp ES1-26).

[13] The data and information used to describe labour market conditions and activities have been drawn from various Statistics Canada databases, surveys and occasional analytical studies. The main sources are the Labour Force Survey, Census of Canada and the Survey of Labour and Income Dynamics. Definitions on work activity, such as labour force participation, employment and unemployment as well as annual work patterns and income, vary between some of these data sources. Since we are concerned with describing changing circumstances and the relative situation for single-parent women, we have presented these various measures using fairly general language and have not made a point of trying to reconcile the absolute measures themselves.

[14] The most recent Statistics Canada report on low incomes, reported in *The Daily* of October 29, 2002, shows improvement in the incidence of low income when considering after-tax family incomes in 1999 and 2000. The analysis notes that this improvement is linked to higher market income (i.e., income from jobs) which, in turn, is due to the better economic conditions of the late 1990s. However, a sizeable gap remains between the experience of female lone-parent families, with 34 percent below the LICO in after-tax income compared to just seven percent of two-parent families who fall below the after-tax LICO.

[15] For more information see Statistics Canada, Low Income Cutoffs from 1991 to 2000 and Low Income Measures from 1990 to 1999; Cat # 75F0002MIE – 01007.

[16] Or indeed, she may be so utterly marginalized that she and her children have virtually nowhere to turn, nowhere to rest, to find assistance, much less find employment. Unfortunately, we cannot have expected to reach them and, indeed, they may be so very far outside potential labour market participation of any sort that they would simply fall outside the parameters of a study such as this.

[17] This study does not capture *immigrant* single mothers who may be in extreme circumstances. In British Columbia, immigrants are not allowed to go on social assistance for 10 years after landing (though refugees may). Thus, they would not show up in this kind of programming. However, 11 of the 15 "other" women interviewed who are not single mothers, are immigrants. They were able to be in one of the few employability programs for individuals who are unemployed, legally entitled to work in Canada, and not on Employment Insurance or income assistance benefits. Their stories are ones of extreme poverty and monumental barriers to finding sustainable employment, but that is, sadly, another research project.

[18] See earlier comments on the reasons why the experiences recounted by the women in the focus groups could well diverge from the responses, or lack thereof, provided on the

background sheets. Hence, the necessity of approximating some of the numbers, and the fact that it simply is not possible to be exact.

[19] The minimum wage many of the women could expect at best varies from province to province. At the time of this writing, British Columbia had just introduced a two-tiered minimum wage scale. For those just entering the work force, no matter their age or situation, the minimum wage is $6.00 an hour, until they have worked 500 hours. It then goes up to the previous rate of $8.00 an hour, a figure introduced by the former government in its latter days, but still in force.

[20] As noted earlier, the profile data are based on the 72 individuals who filled out the background data sheets.

[21] "Quasi-governmental" agencies are directly funded by federal or provincial governments and report to a minister, but are not part of the public service as such. They can include status of women councils, economic councils and trade commissions, but they vary considerably in their exact status from province to province and may differ at the federal level.

[22] We are reminded of a very limited version of this approach, related specifically to Employment Insurance benefits. In Newfoundland for many years, EI payments were set at different minimum eligibility periods because it was recognized that the province as a whole relied so heavily on the fishing industry alone and that employment was highly seasonal and indeed seriously declining. Thus, the EI qualifying period was shortened to take this into account and still allow residents to survive throughout the year. This is one, rather narrow example of an adaptation made in policy and programming to regional needs. However, the principle of adaptation to the needs of a significant group is illustrative.

[23] Once again, such a move would be of benefit to a wider segment of the population as well, but that is another study. However, it can be seen that with a social responsibility ethic and integrated, realistic and constructive policies and programming, the benefits would be available to a significant portion of society. Thus, the return on investment for the society as a whole should make the effort well worthwhile.

Projects Funded Through Status of Women Canada's Policy Research Fund
Call for Proposals **Women's Access to Sustained Employment with Adequate Benefits: Public Policy Solutions ***

The 1997 Canada Pension Plan Changes: Implications for Women and Men
Adil Sayeed

Re: Working Benefits: Continuation of Non-Cash Benefits – Support for Single Mothers and Disabled Women
Tanis Doe, Doris Rajan, Claire Abbott

Women in Non-Standard Jobs – The Public Policy Challenge
Monica Townson

Living Beyond the Edge: The Impact of Trends in Non-Standard Work on Single/Lone-Parent Mothers
Marylee Stephenson

Occupational Health of Women in Non-Standard Employment
Isik Urla Zeytinoglu, Josefina Moruz, M. Bianca Seaton and Waheeda Lillevik

Women & Employment: Removing Fiscal Barriers to Women's Labour Force Participation
Kathleen Lahey

Improving Working Conditions for Home Day Care Providers
Josée Belleau, Rachel Cox

Women in Own-Account Self-Employment: A Policy Perspective
Judy Bates

Self-Employment for Women: Policy Options That Promote Equality and Economic Opportunities
Karen Korabik, Donna Lero

* Some of these papers are still in progress and not all titles are finalized

We Value Your Feedback

Your comments and suggestions can help us make sure our publications are useful. If you have a moment, please answer and return the following questionnaire. Thank you for your time.

Title of Report _____

1. Was the report useful to you? 1 2 3 4 5
   Not useful *very useful*

a) Which part of the report did you find most helpful?

_____

_____

b) How could it have been more useful?

_____

_____

_____

2. How did you use the report? As a tool in:

☐ Policy development ☐ Policy research ☐ Advocacy

☐ Other _____

3. Are you affiliated with:

☐ Women's Organisations ☐ Federal Government

☐ Other non-governmental organisations ☐ University/college

☐ Provincial/Territorial Government ☐ Municipal Government

☐ Other: _____

Please return this questionnaire by mail or fax to:

Status of Women Canada
Research Directorate
McDonald Building
123 Slater Street, 10th Floor
Ottawa, Ontario
K1P lH9

Fax (613) 995-4800

Vivre dans l'insécurité complète : répercussions des tendances du travail atypique sur les mères chefs de famille monoparentale

Marylee Stephenson et Ruth Emery

Recherche en matière de politiques
Policy Research

Condition féminine Canada
Status of Women Canada

Canada

Vivre dans l'insécurité complète : répercussions des tendances du travail atypique sur les mères chefs de famille monoparentale

Marylee Stephenson et Ruth Emery

La recherche et la publication de la présente étude ont été financées par le Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada. Les opinions exprimées sont celles des auteures et ne reflètent pas nécessairement la politique officielle de Condition féminine Canada ou du gouvernement du Canada.

Juin 2003

Condition féminine Canada se fait un devoir de veiller à ce que toutes les recherches menées grâce au Fonds de recherche en matière de politiques adhèrent à des principes méthodologiques, déontologiques et professionnels de haut niveau. Chaque rapport de recherche est examiné par des spécialistes du domaine visé, à qui on demande, sous le couvert de l'anonymat, de formuler des commentaires sur les aspects suivants :

- l'exactitude, l'exhaustivité et l'actualité de l'information présentée;
- la mesure dans laquelle l'analyse et les recommandations sont étayées par la méthodologie utilisée et les données recueillies;
- l'originalité du document par rapport au corpus existant sur le sujet et son utilité pour les organisations oeuvrant pour la promotion de l'égalité, les groupes de défense des droits, les personnes chargées de l'élaboration des politiques gouvernementales, les chercheuses et chercheurs et d'autres publics cibles.

- Condition féminine Canada remercie toutes les personnes qui participent à ce processus de révision par les pairs.

Données de catalogage avant publication de la Bibliothèque nationale du Canada

Stephenson, Marylee, 1943-

Vivre dans l'insécurité complète : répercussions des tendances du travail atypique sur les mères chefs de famille monoparentale

Texte en anglais et en français disposé tête-bêche.
Titre de la p. de t. addit. : Living beyond the edge, the impact of trends in non-standard work on single/lone parent mothers.
Publ. par Recherche en matière de politiques.
Comprend des références bibliographiques.
Publ. aussi sur l'Internet.

ISBN 0-662-67365-4
No de cat. SW21-107/2003

1. Mères de famille monoparentale pauvres – Travail – Canada.
2. Mères de famille monoparentale pauvres – Canada – Conditions économiques.
3. Femmes pauvres – Travail – Canada.
4. Travail précaire – Canada.
I. Emery, Ruth.
II. Canada. Condition féminine Canada.
III. Canada. Condition féminine Canada. Recherche en matière de politiques.
IV. Titre.
V. Titre : Living beyond the edge, the impact of trends in non-standard work on single/lone parent mothers.

HD6059.C3L58 2003 331.4'086'24 C2003-980153-5F

Gestion du projet : Vesna Radulovic, Condition féminine Canada
Coordination de l'édition : Cathy Hallessey, Condition féminine Canada
Révision et mise en page : PMF Services de rédaction inc./ PMF Editorial Services Inc.
Traduction : Linguistica
Lecture comparative : Christiane Ryan
Coordination de la traduction : Monique Lefebvre, Condition féminine Canada
Contrôle de la qualité de la traduction : Marie-Josée Martin

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la :
Direction de la recherche
Condition féminine Canada
123, rue Slater, 10e étage
Ottawa (Ontario) K1P 1H9
Téléphone : (613) 995-7835
Télécopieur : (613) 957-3359
ATME : (613) 996-1322
Courriel : research@swc-cfc.gc.ca

Vous pouvez aussi télécharger le présent document à partir du site Web de Condition féminine Canada à :
<http ://www.swc-cfc.gc.ca/>.

RÉSUMÉ

Le présent document est une étude empirique des répercussions qu'a sur les mères de famille monoparentale la tendance au recours accru aux régimes de travail atypiques actuellement observée sur le marché du travail. La situation socio-économique déjà précaire de la majorité des mères seules est exacerbée par cette tendance. Compte tenu de leur niveau d'instruction relativement faible, combiné à leurs aptitudes modestes à l'emploi et au fait qu'elles sont seules à s'occuper de leurs enfants, ces femmes sont peu susceptibles de s'intégrer à la population active, ce qui est d'ailleurs une solution souvent peu pratique pour elles. Dans le cadre de cette étude, les auteures ont interrogé 82 mères seules qui participaient à des programmes d'amélioration de l'aptitude à l'emploi dans différentes régions du Canada, ainsi que 49 répondantes et répondants, dont des responsables de ministères gouvernementaux et des prestataires de services; elles ont également procédé à une analyse intensive de la population active et à un examen de la documentation canadienne et internationale. Les auteures concluent que les modifications actuellement apportées aux régimes nationaux existants en matière de fiscalité et de prestations pour enfants sont insuffisantes pour améliorer vraiment le sort de ces femmes et de ces enfants très vulnérables. Elles préconisent plutôt une importante réorientation des valeurs nationales et un ensemble de politiques et de programmes innovateurs, souples et intégrés, qui tienne compte de toute la complexité du marché du travail en évolution et de la situation des femmes. Seule une approche globale de ce genre pourra permettre d'améliorer vraiment à long terme la situation de cet important segment de notre société.

TABLE DES MATIÈRES

TABLEAUX ET FIGURES ii

ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES iii

PRÉFACE iv

REMERCIEMENTS v

SOMMAIRE vi

1. CONTEXTE DE L'ÉTUDE 1

2. MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE 5

3. CONCLUSIONS 9
   Conclusions tirées de l'examen de la documentation 9
   Le marché du travail atypique 25
   Le marché du travail et les mères chefs de famille monoparentale 28
   Les mères seules et leur situation d'emploi 33
   Le vécu : les mères seules parlent de leur situation d'insécurité complète 58
   Opinions de répondantes et répondants représentant des ministères gouvernementaux, des organismes de services et des groupes de défense des droits sur l'emploi viable pour les mères vivant dans l'insécurité complète 79
   Les profils d'emploi et la situation économique des mères seules 80
   Les besoins en matière de politiques et de programmes relatifs à l'emploi pour les mères seules 85

4. CONCLUSIONS DE LA RECHERCHE ET ORIENTATIONS STRATÉGIQUES POUR L'AVENIR 93

ANNEXES 99
A : Principales sources de données statistiques 99
B : Tableaux supplémentaires 101

BIBLIOGRAPHIE 109

NOTES 115

TABLEAUX ET FIGURES

Figures

1 Comparaison des taux d'emploi : femmes dont le plus jeune enfant a moins de trois ans 29
2 Comparaison des taux d'emploi : femmes dont le plus jeune enfant est âgé de trois à cinq ans 30

Tableaux

1 Répartition des mères seules interrogées 6
2 Répartition des autres répondantes et répondants 6
3 Mères chefs de famille monoparentale : emploi et fréquence du faible revenu 31
4 Femmes ayant des enfants, 1981 à 1996 36
5 Mères chefs de famille monoparentale, selon l'âge et l'activité sur le marché du travail 38
6 Taux d'emploi, selon l'âge, mères de famille monoparentale et femmes ayant un conjoint 39
7 Mères chefs de famille monoparentale selon l'âge et fréquence du faible revenu 40
8 Activité des femmes ayant des enfants 41
9 Activité des mères chefs de famille monoparentale et revenu familial 44
10 Mères seules – Autochtones et membres de minorités visibles, 1996 46
11 Mères autochtones qui sont seul soutien de famille, répartition selon l'âge, comparativement à l'ensemble des mères de famille monoparentale, 1996 46
12 Niveau d'instruction, 1996 47
13 Mères chefs de famille monoparentale, niveau d'instruction et revenu 49
14 Mères chefs de famille monoparentale, profession et revenu, 1995 52
15 Villes de résidence des répondantes 60
16 Âge des répondantes 60
17 Nombre d'enfants 60
18 Âge de la mère et nombre d'enfants 60
19 Niveau d'instruction de la mère 61
20 Autre formation 61
21 Âge et niveau d'instruction de la mère 62
22 Source de revenu de la mère 62

ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

a.-e.	Assurance-emploi
CCDS	Conseil canadien de développement social
CNB	Conseil national du bien-être social
CNP	Classification nationale des professions
DRHC	Développement des ressources humaines Canada
EDTR	Enquête sur la dynamique du travail et du revenu
PAS	Projet d'autosuffisance
PFCE	Prestation fiscale canadienne pour enfants
SFR	Seuil de faible revenu

PRÉFACE

Une bonne politique publique est fonction d'une bonne recherche en matière de politiques. C'est pour cette raison que Condition féminine Canada a établi le Fonds de recherche en matière de politiques en 1996. Il appuie la recherche indépendante en matière de politiques sur des enjeux liés au programme gouvernemental qui doivent faire l'objet d'une analyse comparative entre les sexes. L'objectif visé est de favoriser les débats publics sur les enjeux liés à l'égalité des sexes et de permettre aux personnes, groupes, responsables de l'élaboration des politiques et analystes des politiques de participer plus efficacement à l'élaboration des politiques.

La recherche peut porter sur des enjeux nouveaux et à long terme, ou sur des questions urgentes et à court terme dont l'incidence sur chacun des sexes requiert une analyse. Le financement est accordé au moyen d'un processus d'appel de propositions ouvert et en régime de concurrence. Un comité externe, non gouvernemental, joue un rôle de premier plan dans la détermination des priorités de la recherche, le choix des propositions financées et l'évaluation du rapport final.

Le présent rapport de recherche a été proposé et préparé en réponse à un appel de propositions lancé en septembre 2000 et qui avait pour thème *L'accès des femmes à des emplois viables offrant des avantages adéquats : solutions sous forme de politiques gouvernementales*. D'autres projets de recherche financés par Condition féminine Canada sur ce thème examinent notamment des questions telles que les options stratégiques pour les femmes qui occupent des emplois atypiques, l'amélioration des conditions de travail des responsables de services de garde en milieu familial, et l'appui accordé aux mères seules et aux femmes handicapées et la santé au travail.

Une liste complète des projets de recherche financés dans le cadre de cet appel de propositions se trouve à la fin du présent rapport.

Nous remercions les chercheuses et les chercheurs de leur apport au débat sur les politiques gouvernementales.

REMERCIEMENTS

Les principales chercheuses et auteures de la présente étude sont Marylee Stephenson, Ph. D., présidente de CS/RESORS Consulting, Ltd. et chef de l'équipe, et Ruth Emery, économiste du marché du travail. Pour le programme pancanadien de travail sur le terrain, nous avons bénéficié de la précieuse collaboration de Catherine Lussier, Ph. D. (Montréal [Qc]), Christine Brown, M.A (Toronto [Ont.]), Cheryl Laurie, M.A. (Winnipeg [Man.]), Vanessa Charles-Botting (Saskatoon [Sask.]), Judy Lynn Archer (Edmonton [Alb.]), Karin Milton (Wolfville [N.-É.]) et Massi Abedi (St. John's [T.-N.]).

Nous tenons à remercier toutes les répondantes et tous les répondants qui ont participé à l'étude. M^{me} Stephenson a pu étudier l'une des premières versions des conclusions avec Margrit Eichler, Ph. D., et Monica Townson, économiste, qu'elle désire remercier pour leur examen pénétrant et leurs commentaires constructifs.

Enfin, durant la majeure partie de ce long processus, l'agente de projet de Condition féminine Canada a été Vesna Radulovic. Nous avons particulièrement apprécié son tact et sa patience tout au long de l'étude.

SOMMAIRE

Que l'on parle de mères seules, de mères chefs de famille monoparentale ou de mères seul soutien de famille — autrement dit, quelle que soit la terminologie employée, la réalité pour la majorité des femmes et de leurs enfants qui se trouvent dans cette situation peut se résumer simplement : la pauvreté s'accentue et touche de plus en plus de personnes. Notre étude porte sur les femmes qui se trouvent aux limites de la survie économique, celles qui sont les principales — et habituellement les seules — responsables de leur bien-être économique et social et de celui de leurs enfants. L'étude se penche plus particulièrement sur le rapport qui existe entre la vulnérabilité socio-économique de plus en plus grande des mères seules et de leurs enfants et la nature évolutive du marché du travail, dont les transformations sont attribuables, dans une large mesure, à la mondialisation ainsi qu'au recours de plus en plus grand à la main-d'oeuvre atypique.

L'analyse effectuée aux fins de l'étude est fondée sur un examen de la documentation concernant la situation des mères seules. Nous nous sommes particulièrement intéressées aux tendances dans leur activité sur le marché du travail et à leurs niveaux de revenu, ainsi qu'aux politiques et programmes gouvernementaux pertinents. Nous avons effectué une analyse du marché du travail et avons mené des entrevues dans huit provinces (dans l'une ou l'autre des langues officielles) avec 82 mères chefs de famille monoparentale et 49 autres répondantes et répondants clés, dont des prestataires de services liés à l'emploi, des responsables de ministères fédéraux et provinciaux concernés, des membres de groupes de défense des droits et quelques chercheuses et chercheurs dans ce domaine.

L'examen de la documentation nationale et internationale a clairement montré les changements radicaux qui se sont produits sur le marché du travail en raison de la mondialisation et des progrès technologiques. On est passé de l'emploi permanent et à plein temps au travail dit « souple » (c'est-à-dire « atypique » ou « non conventionnel »). Comme le confirme la documentation, il s'agit là d'un facteur clé de la vulnérabilité économique croissante d'une main-d'oeuvre de plus en plus nombreuse, en particulier des mères seules et des enfants à leur charge.

Dans l'ensemble, la documentation confirme la complexité des obstacles auxquels se heurtent les mères seules et documente le fait que les politiques et programmes existants en matière de fiscalité et de soutien social ne contribuent pas efficacement à réduire leur pauvreté. Nous avons examiné les politiques qui présentent un intérêt au Canada, aux États-Unis, en Suède et en Australie. Les politiques les plus prometteuses sont polyvalentes, souples et capables de soutenir les mères et les enfants très vulnérables à travers les vicissitudes de l'activité souvent marginale sur le marché du travail.

Dans l'ensemble, les mères chefs de famille monoparentale, par comparaison avec les autres femmes et les autres mères, ont plus de difficulté à trouver de l'emploi, et leur situation comparative, pour ce qui est des taux d'activité et des niveaux de revenu relatifs, a empiré. Un grand nombre des emplois que peuvent trouver, voire conserver, ces mères n'offrent pas la stabilité ou le revenu dont elles ont besoin pour subvenir aux besoins de leur famille.

En fait, la stabilité de l'emploi a diminué dans tous les secteurs de l'économie. Dans bien des secteurs, mais tout particulièrement dans les industries de service en pleine expansion, il y a beaucoup plus de travail à temps partiel disponible et beaucoup moins de travail à plein temps qu'avant. L'emploi de base, c'est-à-dire l'emploi à plein temps toute l'année, a diminué, en proportion de l'ensemble de l'emploi.

Selon l'analyse de la population active, les mères seules ont maintenant des taux d'emploi beaucoup plus faibles que les femmes ayant un conjoint et des enfants. En outre, plus la mère seule est jeune, plus grand est l'écart entre son taux d'emploi et celui de la femme du même âge qui a un conjoint et une famille. Le travail rémunéré qu'effectue un parent seul permet d'augmenter significativement les revenus familiaux, mais les revenus familiaux de nombreuses mères seules qui occupent un emploi se situent encore au-dessous du seuil de la pauvreté. Les données du recensement indiquent que 58 p. 100 des mères chefs de famille monoparentale ont un emploi. Cependant, la moitié de ces femmes travaillent à temps partiel ou seulement une partie de l'année. Les mères de famille monoparentale qui n'ont pas d'emploi (42 p. 100) présentent la plus forte fréquence du faible revenu; en effet, 64 p. 100 d'entre elles tombent au-dessous du seuil de faible revenu. Il en va de même pour les femmes qui travaillent à temps partiel ou pendant seulement une partie de l'année. Parmi les mères chefs de famille monoparentale qui travaillaient à plein temps toute l'année, 14 p. 100 avaient un revenu inférieur au seuil de faible revenu. Le travail à temps partiel involontaire est une grande source de préoccupation pour les mères chefs de famille monoparentale, beaucoup plus importante qu'elle ne l'est pour les autres personnes qui travaillent à temps partiel.

Les 82 mères seules interrogées dans les groupes de discussion étaient âgées en moyenne de 32,5 ans et le nombre moyen d'enfants était d'un peu moins de deux. L'âge moyen des répondantes à la naissance de leur premier enfant était de 24 ans. Ces femmes ne correspondent donc pas aux stéréotypes négatifs qui présentent parfois les mères assistées comme des femmes seules ayant de nombreux enfants à un âge précoce. Cependant, elles sont assez peu scolarisées et présentent des antécédents de travail sporadiques.

Les principaux obstacles à l'emploi viable, selon les témoignages des femmes, étaient le manque d'accès à des services de garde d'enfants et l'insuffisance des salaires. Il leur était donc difficile de choisir de travailler et d'ainsi renoncer aux avantages offerts aux bénéficiaires de l'aide au revenu (p. ex. les soins médicaux et dentaires pour elles-mêmes et leurs enfants). La plupart estimaient qu'un emploi à plein temps serait essentiel, mais les mères de jeunes enfants étaient d'avis qu'un emploi permanent à temps partiel serait un choix attrayant.

Les femmes avaient tendance à penser qu'elles s'acheminaient sûrement, mais lentement, vers l'emploi et une vie meilleure pour elles-mêmes et leurs enfants. La plupart s'attendaient, dans un an, à recevoir encore une aide au revenu, mais à avoir fait certains progrès dans la poursuite de leurs buts. Elles espéraient, au bout de cinq ans, être raisonnablement bien intégrées dans la population active. Elles espéraient aussi avoir alors un meilleur logement, être peut-être en mesure de prendre une hypothèque, et pouvoir assurer à leurs enfants une vie plus heureuse et une plus grande sécurité. Elles manifestaient par ailleurs une grande anxiété et des doutes considérables quant à la satisfaction de leurs attentes et de leurs espoirs.

Toutes les autres répondantes et tous les autres répondants interrogés, à savoir, des responsables de ministères gouvernementaux, des prestataires de services et des membres de groupes de défense des droits, estimaient que la situation d'emploi des mères seules allait en empirant, mais certaines de ces personnes établissaient une distinction entre l'accès à l'emploi et la qualité et la viabilité globales de l'emploi. Elles estimaient que, même dans les secteurs où des phases d'« expansion » pouvaient accroître le nombre d'emplois, la situation de plus en plus négative n'en était pas pour autant renversée. Les répondantes et répondants des provinces comportant une forte proportion d'Autochtones ont fait remarquer que les femmes autochtones, en particulier dans les régions rurales, se heurtaient à des obstacles supplémentaires à l'employabilité.

Ces répondantes et répondants ont souligné l'importance d'une hiérarchie des approches, à commencer par la reconnaissance du fait qu'il incombe à la société d'aider les personnes les plus nécessiteuses, en passant par la coordination des efforts, puis par des approches particulières, intégrées et souples en matière de politiques et de programmes.

Recommandations

L'analyse de toutes les données montre que ces mères chefs de famille monoparentale se heurtent à deux obstacles presque insurmontables à l'obtention d'un emploi viable : la nature évolutive du marché du travail et l'employabilité limitée des femmes elles-mêmes. Plusieurs conditions doivent être réunies pour que l'élaboration de politiques engendre des approches efficaces à l'endroit de l'énorme problème croissant de la pauvreté socio-économique de tant de familles canadiennes. Une approche qui permettrait d'aborder efficacement ce problème consisterait, à notre avis, à accroître les possibilités d'emploi viable, *si celles-ci sont redéfinies de façon à refléter la situation du marché du travail et celle des parents seuls eux-mêmes.* Si ces conditions étaient remplies, il s'ensuivrait logiquement des programmes convenables. Ces conditions et les orientations connexes qu'elles supposent en matière de politiques et de programmes sont énoncées ci-après.

Condition de changement n° 1 : que le Canada en tant que pays adopte les valeurs d'un modèle de la famille fondé sur la responsabilité sociale.

Condition de changement n° 2 : il faut *comprendre* et *accepter* clairement, à l'échelle du pays, que l'organisation du travail est passée de *façon permanente* à la prévalence croissante des emplois atypiques, souvent peu rémunérés.

Si ces deux conditions relatives à l'élaboration de politiques étaient remplies, il en résulterait un certain nombre d'orientations stratégiques plus spécifiques.

Orientation stratégique n° 1: il faut mettre fin à l'atomisation actuelle, entre le gouvernement fédéral, les provinces et les municipalités, des politiques et des programmes qui pourraient servir à améliorer la situation socio-économique des familles monoparentales à faible revenu. L'approche atomisée et inéquitable n'est ni effective ni efficiente. En outre, elle perpétue les inégalités structurelles relatives au genre, à la région et au statut social.

Orientation stratégique n° 2 : pour être efficaces, les politiques visant à accroître la capacité des mères seules d'occuper un emploi *viable* doivent comporter les éléments suivants.

- Il devrait y avoir un moyen de « mieux équilibrer » l'accès aux prestations de soutien à l'emploi dans un régime d'emploi qui comporterait très vraisemblablement du travail à temps partiel, durant une partie de l'année, ou du travail à plein temps durant une partie de l'année, ou encore une combinaison de ces régimes de travail. Le travail par postes, le travail de fin de semaine et le travail sur appel sont tous susceptibles d'être au nombre des rares choix offerts aux mères seules en matière d'emploi. Il faut en attribuer la cause à la nature évolutive du marché du travail, à l'employabilité et aux compétences relativement faibles de ces femmes, ainsi qu'à leurs obligations familiales.

- Les programmes de formation et d'éducation doivent tenir compte, entièrement et de façon réaliste, des obstacles auxquels se heurtent les mères chefs de famille monoparentale lorsqu'elles cherchent un emploi viable.

1. CONTEXTE DE L'ÉTUDE

« … assurer un niveau de vie décent aux pauvres est le véritable critère de la civilisation. »
– Samuel Johnson, 1770

« Il s'agit de survivre – non pas de *vivre*. »
– Mère seule de deux enfants, 2001

Que l'on parle de mères seules, de mères chefs de famille monoparentale ou de mères seul soutien de famille — autrement dit, quelle que soit la terminologie employée, la réalité pour la majorité des femmes et de leurs enfants qui se trouvent dans cette situation peut se résumer simplement : la pauvreté s'accentue et touche de plus en plus de personnes.

Voici les faits.

- Parmi les familles monoparentales, 65,1 p. 100 vivent dans la pauvreté. Plus de 80 p. 100 de ces familles sont dirigées par des femmes (données de 1996)[1].

- Cinquante-six pour cent des familles dirigées par des mères seul soutien de famille vivent au-dessous du seuil de la pauvreté. En fait, en 1997, l'« écart de pauvreté » moyen entre leurs niveaux de revenu et le seuil où l'on était considéré comme pauvre était de 9 036 $[2]. Ces familles auraient eu besoin de ce montant de revenu supplémentaire simplement pour dépasser le seuil de faible revenu et d'un revenu beaucoup plus élevé pour avoir plus que les produits de première nécessité pour la survie socio-économique.

- Même dans les familles monoparentales où le parent est employé à plein temps, les taux de pauvreté sont extrêmement élevés et, dans bien des cas, l'emploi est « très insuffisant pour apporter un revenu répondant aux besoins essentiels de la famille » (DRHC 2000b).

- Le nombre d'enfants de familles monoparentales qui vivent au-dessous du seuil de la pauvreté a augmenté de 92 p. 100 entre 1989 et 1996 (Jenson et Stroick 1999).

- Entre 1989 et 2000, le nombre d'enfants vivant au-dessous du seuil de la pauvreté est passé de 934 000 à 1,4 million. La proportion des enfants qui vivent dans cette situation est passée de 14,5 p. 100 à 19,6 p. 100 au Canada (Townson 2000).

- Les trois cinquièmes des enfants appartenant à une famille monoparentale dirigée par une femme (61,9 p. 100) vivent dans la pauvreté, comparativement à un sur sept (13 p. 100) pour ceux qui vivent dans une famille biparentale (Battle 1999b).

- Les enfants vivant dans la pauvreté sont plus susceptibles d'être en mauvaise santé, de moins bien réussir à l'école, d'avoir moins accès aux activités scolaires et communautaires, d'avoir des possibilités d'emploi plus restreintes et des niveaux de revenu à long terme plus faibles (Jenson et Stroick 1999).

Avant de poursuivre l'étude, il importe de souligner les distinctions qu'on peut établir entre les définitions de « mère seule », « parent seul » et « mère seul soutien de famille ». Une femme peut naviguer entre ces situations au fil du temps. En outre, le fait de se trouver dans une de ces situations ne signifie pas toujours que la femme et ses enfants se trouvent dans une situation socio-économique précaire. Bien sûr, une femme peut s'engager dans un véritable partenariat dans le cadre duquel son conjoint assume entièrement le soutien économique et social de la famille ou le partage avec elle. Ce partenariat serait également exposé aux vicissitudes de la vie.

Cette étude porte essentiellement sur la femme qui se trouve à l'extrême limite de la survie économique et qui est la principale — et habituellement la seule — responsable de son bien-être économique et social et de celui de ses enfants. Il se peut qu'un ancien conjoint revienne parfois dans sa vie et apporte certaines formes de soutien pour des périodes variables, mais habituellement très limitées et imprévisibles. Il est donc possible que la femme ne soit pas en tout temps ce qu'on appelle une mère seule, une mère chef de famille monoparentale ou une mère seul soutien de famille. Néanmoins, dans ce rapport, nous employons les expressions « mères seules » ou « mères chefs de famille monoparentale » de façon interchangeable, parce que ce sont des termes globaux et inclusifs qui, à notre avis, correspondent le mieux à la situation quotidienne des femmes visées par l'étude. Mariées ou non, avec ou sans conjoint, ce sont des mères, et elles sont essentiellement seules, car elles n'ont pas de relation active de partage, « de couple » et de famille avec un conjoint. En outre, l'étude s'intéresse aux femmes, et non pas à la faible proportion des pères chefs de famille monoparentale. Nous espérons que notre emploi des termes et de leurs variantes occasionnelles, utilisées comme procédé stylistique ou pour rendre compte de l'usage des autres auteures et auteurs mentionnés dans ce rapport, sera acceptable pour les lectrices et les lecteurs.

La situation des mères seules vivant dans la pauvreté est complexe et, au fil des décennies, il y a eu des débats animés sur les approches des politiques et des programmes qui pourraient permettre d'améliorer leur situation. La situation économique de ces femmes peut être assez bien connue, mais, jusqu'à présent, les efforts des responsables de l'élaboration de politiques, des groupes de défense des droits, du milieu de la recherche, des services de soutien et des femmes elles-mêmes n'ont pas réussi à améliorer sensiblement la situation. Il ressort constamment de ces efforts qu'une activité beaucoup plus grande des mères seules sur le marché du travail contribuerait considérablement à hausser leur niveau de vie et celui de leur famille. Cette prémisse doit être réexaminée sérieusement, compte tenu des réalités du marché du travail.

Dans l'étude, nous examinons les rapports qui existent entre la vulnérabilité socio-économique accrue des mères seules et de leurs enfants et la nature évolutive du marché du travail. Les changements sont attribuables, dans une large mesure, à la mondialisation ainsi qu'au recours beaucoup plus grand à la main-d'oeuvre atypique. En raison des changements radicaux survenus dans la structure du marché du travail et de leurs répercussions négatives manifestes sur les travailleuses et travailleurs les plus marginaux, dont les mères seules constituent un groupe important, il importe d'étudier à fond tant les données statistiques que les témoignages des femmes elles-mêmes à propos de leur vécu. Il est également utile d'élargir la portée de

l'étude en y intégrant les perspectives des femmes préoccupées par la dégradation de leur situation au sein de la population active. Prises ensemble, ces données nous permettent de documenter les changements et d'étudier à fond des moyens de remédier à cette situation de plus en plus difficile pour les mères chefs de famille monoparentale.

En 1996, dans le cadre de son travail continu dans le domaine de l'élaboration de politiques, Condition féminine Canada a mis en place un programme de recherche systématique à l'intention des personnes de l'extérieur qui effectuent de la recherche en matière de politiques. Il s'agit du Fonds de recherche en matière de politiques. Ce fonds est accessible, par voie de concours, aux chercheuses et chercheurs de tous les secteurs, et les recherches portent, chaque année, sur un thème différent. Le thème de l'année 2000-2001 était « L'accès des femmes à des emplois viables offrant des avantages adéquats : solutions sous forme de politiques gouvernementales ».

L'expression « emploi viable » demande en soi certains éclaircissements. Autrement dit, aux fins de cette étude, les auteures ne considèrent pas que ce type d'emploi soit confiné à certaines professions ni que, dans tous les cas, il s'agit d'emploi à plein temps, toute l'année. L'emploi pourrait se trouver dans un large éventail de professions présentant des structures variées. Cependant, pour être *viable*, il doit satisfaire à deux conditions :

- être raisonnablement permanent ou, du moins, être d'assez longue durée pour que la famille puisse bénéficier d'une base économique relativement stable;
- être acceptable et « gérable » du point de vue de la satisfaction des besoins courants de la femme et de ses enfants.

Cela signifie que la qualité de l'emploi, l'horaire, le lieu et les conditions de travail, ainsi que la rémunération et les avantages sociaux, doivent permettre à la mère de concilier les exigences de l'emploi et le soin de sa famille. S'il est impossible de satisfaire à ces deux conditions, la femme peut être obligée de quitter son emploi, qui finit par devenir intenable, de se chercher un autre emploi qui, lui-même, ne sera peut-être pas plus viable à la longue, ou encore de se chercher d'autres moyens de survie. Il arrive beaucoup trop souvent que, pour survivre, la femme doive avoir recours pour la première fois ou de nouveau à l'aide au revenu après avoir mis fin, de façon temporaire ou permanente, à son activité non viable sur le marché du travail.

La politique gouvernementale a tendance à être axée sur la détermination des enjeux prioritaires pour la prise de mesures gouvernementales. Dans le contexte d'intérêts opposés et de ressources généralement limitées, il importe que la démarche même de recherche en matière de politiques porte sur les sujets que les chercheuses et chercheurs ainsi que les autres intervenantes et intervenants considèrent comme des enjeux prioritaires. Le Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada comble les lacunes qu'il cerne comme ayant ou devant avoir une importance considérable pour l'amélioration de la condition féminine. La présence de groupes de femmes dont la situation particulière demande une étude plus poussée est bien du ressort du Fonds. Le présent rapport est donc le résultat d'un projet de recherche conçu aux fins suivantes :

- examiner le rôle du marché du travail en évolution et son fonctionnement par rapport aux mères seules les plus vulnérables sur le plan économique qui cherchent un emploi *viable*;
- examiner le rôle des politiques clés les plus pertinentes par rapport à la capacité des mères seules d'améliorer leur employabilité et leur situation d'emploi;
- envisager des solutions de rechange en matière de politiques ou des modifications aux politiques existantes qui pourraient contribuer à améliorer la situation d'emploi des mères seules.

Bien que cette étude traite collectivement des mères seules, elle porte surtout sur celles qui, à l'heure actuelle, sont effectivement exclues de l'emploi viable ou sont susceptibles de risquer tout particulièrement d'en être exclues à l'avenir. Parmi celles-ci se trouvent les mères seules vivant au-dessous du seuil de la pauvreté et les femmes qui trouvent occasionnellement un emploi ou qui peuvent même avoir un emploi continu, mais assorti de niveaux de rémunération modestes. En outre, cette étude porte, dans une très large mesure, sur la situation des mères seules qui sont pratiquement invisibles par rapport à la population active. Il se peut qu'elles n'aient jamais eu d'emploi ou en aient eu un il y a si longtemps qu'elles se trouvent maintenant complètement en dehors du marché du travail. Elles ne figurent pas dans les Enquêtes sur la population active, car elles n'ont pas d'emploi et n'en cherchent pas activement non plus[3]. Il se peut qu'elles aient renoncé ou qu'elles n'aient même pas cherché à trouver un emploi et, à plus forte raison, un emploi viable. Elles peuvent être très jeunes ou d'un âge moyen. L'âge et le nombre de leurs enfants varient, mais l'une des questions de recherche consiste à déterminer l'influence que peuvent avoir le nombre ou l'âge des enfants, voire l'âge de la mère elle-même, sur la situation économique actuelle et future de cette dernière.

2. MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

Dans cette étude, nous combinons plusieurs importants types de données (par la méthode des recoupements) et utilisons des approches analytiques pertinentes pour les comprendre et les communiquer. L'analyse est fondée sur les sources et stratégies indiquées ci-après.

- L'examen de la documentation sur la situation des mères seules comprend un survol des tendances du marché du travail, de la situation des mères seules, d'une façon générale, et plus particulièrement des politiques gouvernementales en matière d'emploi et d'avantages sociaux qui s'appliquent aux mères seules les plus vulnérables.

- L'analyse du marché du travail porte sur les changements survenus dans la proportion des emplois « atypiques » ou « non conventionnels » disponibles, sur les conditions d'emploi régissant le travail atypique et sur l'activité des mères seules (y compris les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi) sur le marché du travail.

- Nous avons analysé un programme très ciblé d'entrevues menées dans tout le Canada par l'équipe de recherche afin :
  - d'examiner le vécu des mères seules les plus vulnérables qui s'efforcent d'assurer leur propre survie économique et celle de leurs enfants;
  - d'étudier à fond les approches en matière de politiques et de programmes qui pourraient leur être utiles.

  Les entrevues ont été menées avec :

  - des mères seules, rejointes avec l'aide d'organismes de service offrant des programmes d'amélioration de l'employabilité aux femmes, notamment les mères seules, à qui ils sont parfois exclusivement destinés;
  - des représentantes et représentants d'organismes de services aux femmes qui fournissent des services relatifs à l'emploi, et de groupes de défense des droits des femmes qui s'occupent de la situation des mères seules en particulier;
  - des fonctionnaires fédéraux et provinciaux s'occupant directement des programmes relatifs aux mères seules qui se trouvent à l'extrême limite de la survie économique et sociale.

- Nous avons ensuite fait la synthèse des conclusions afin d'élaborer et de présenter, pour examen futur, des stratégies de rechange visant à mieux répondre aux besoins de ce groupe de mères et de leurs enfants.

Les membres des équipes de recherche de huit provinces ont mené les entrevues suivant une technique simple de sondage en boule de neige. Les provinces visées étaient la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba, l'Ontario, le Québec (où les entrevues ont été menées dans les deux langues officielles), la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve. Dans chaque province, les chercheuses et chercheurs devaient interviewer des personnes de

chaque catégorie de répondantes et, à l'exception de la Nouvelle-Écosse, où nous n'avons interrogé qu'une répondante clé, cet objectif a été atteint. Nous avons généralement mené moins d'entrevues dans les provinces les moins peuplées, en partie parce qu'on y consacre moins de ressources aux femmes, mais aussi en raison des contraintes temporelles de la recherche et des très grandes distances à parcourir.

Les sources de données et le nombre de personnes ayant participé au programme d'entrevues sont résumés au tableau 1.

Tableau 1 : Répartition des mères seules interrogées

Groupe de répondantes	C.-B.	Alb.	Man.	Sask.	Ont.	Qc	T.-N.	Total
Mères seules	11	5	18	6	14	20	8	82
Autres femmes du groupe*	11		4					15

Remarque :

* Ces femmes ne sont pas des mères seules; elles ont participé à quelques groupes de discussion dans lesquels le programme s'adressait aux mères seules et aux mères ayant un conjoint. Il aurait été irrespectueux de les exclure et nous leur avons donc demandé de présenter leurs observations sur les expériences qu'elles pouvaient avoir eues en tant que mères seules ou de parler des expériences d'amies qui étaient des mères seules. Cela nous a permis de poursuivre la discussion.

Tableau 2 : Répartition des autres répondantes et répondants

Catégorie de répondantes et répondants	C.-B.	Alb.	Man.	Sask.	Ont.	Qc	N.-É.	T.-N.	Total*
Ministères gouvernementaux									
Fédéral : DRHC, Condition féminine Canada	1	3		**	1	1			6
Provinces : Aide au revenu, enfants et familles, logement, emploi et formation, femmes	2	4	3	3**	1	1	1	1	15
Organismes non gouvernementaux									
Groupes		2	1			4			7
paragouvernementaux de défense des droits, groupes consultatifs, groupes de recherche ou organismes non affiliés offrant des services aux femmes	4	1	3	1	8	2		1	20
Total	7	10	7	4	10	8	1	2	49

Remarques :

* Il s'agit du nombre de *personnes* interrogées; plus d'une personne représentait parfois un organisme ou un ministère donné aux entrevues.

** Il s'agissait d'un partenariat fédéral-provincial concernant les services à la clientèle de DRHC et de l'assurance-emploi. Les trois répondantes et répondants pouvaient donc être inclus parmi les fonctionnaires fédéraux ou provinciaux.

Tout au long de l'étude et du rapport, nous nous sommes efforcées d'équilibrer l'utilisation des données issues de sources quantitatives et qualitatives. Nous avons tiré un grand nombre

de données quantitatives des statistiques sur la population active et d'un examen continu des politiques et des lois existantes et éventuelles, mais la méthodologie est également conçue pour offrir aux mères une tribune leur permettant de parler pour elles-mêmes.

Les groupes de discussion avec les mères seules ont été mis sur pied par des membres des organismes avec lesquels ces femmes étaient en contact. Dans certains cas, elles étaient membres de groupes de soutien ou fréquentaient des haltes-accueils. Dans la plupart des cas, elles suivaient des cours de préparation à la vie quotidienne ou à l'emploi, ou les deux. Dans tous les cas, le personnel des organismes a expliqué aux femmes le but des groupes de discussion et leur a ensuite demandé si elles autorisaient la chercheuse à participer à une séance en cours pour parler avec les femmes de leur expérience de mères seules. Chaque participante recevait une rétribution modeste, et des collations étaient servies. La réponse a toujours été positive et les femmes semblaient heureuses d'avoir la possibilité de contribuer à la recherche.

Les femmes qui ont participé à un groupe de discussion ont également rempli une fiche anonyme de renseignements sur leurs antécédents, dans laquelle on demandait, par exemple, le nombre et l'âge des enfants vivant au foyer et l'âge et le niveau d'instruction de la répondante. On a expliqué aux femmes que ces renseignements seraient combinés de façon à constituer un tableau qui donnerait une vue d'ensemble de ces éléments descriptifs aux fins du rapport. La rétribution a été versée à la fin de la discussion, mais on avait souligné au début que les femmes la recevraient, qu'elles décident de répondre ou non à l'une ou l'autre des questions ou de remplir ou non le formulaire de renseignements sur leurs antécédents.

Les entrevues avec les organisations et les organismes de service aux femmes ont aussi été généralement menées en personne. Les répondantes et les répondants ont eu toute liberté de discuter longuement des questions et d'ajouter les renseignements ou les interprétations qu'ils désiraient, même si cela dépassait les guides « génériques » sur les sujets d'entrevue. Il en a été de même des répondantes et répondants de ministères gouvernementaux qui, comme les représentantes et représentants des organismes, ont souvent fourni des documents divers ou des documents de travail sur les questions à l'étude.

Puisqu'il ne s'agissait pas d'une étude de grande envergure, nous avons mis l'accent sur une couverture étendue des données, pour lui donner une portée nationale et bilingue. Cependant, compte tenu des points communs entre les questions soulevées par les répondantes et les répondants de chaque catégorie, et même de multiples catégories, une étude beaucoup plus vaste et plus approfondie n'aurait vraisemblablement pas démenti la qualité et la pertinence des conclusions fondées sur les entrevues.

Les données ayant servi à l'analyse des tendances du marché du travail et de l'activité (ou de l'inactivité) des mères seules au sein de la main-d'oeuvre proviennent des sources habituelles, qui sont les meilleures sources disponibles pour cette importante composante de l'étude. Il en est de même de la documentation, qui a servi à produire un instantané des politiques actuelles présentant un intérêt compte tenu des questions à l'étude.

Enfin, l'ébauche du rapport de l'étude a été envoyée à plusieurs spécialistes reconnues à l'échelle nationale dans le domaine de l'étude de la situation socio-économique des femmes. Ces personnes ont été invitées à participer à une discussion informelle et prolongée avec les auteures de l'étude au sujet du rapport dans son ensemble et de l'ébauche des recommandations stratégiques. La culmination de leurs propres réflexions et de celles des auteures a été intégrée dans cette version finale des approches stratégiques recommandées pour aider les mères seules qui vivent actuellement à la limite, ou même au-delà de la limite, de l'inclusion à part entière dans la vie socio-économique du Canada d'aujourd'hui. Et, si ces femmes sont exclues maintenant, qu'en sera-t-il de leurs enfants demain?

3. CONCLUSIONS

Nous commençons par un examen de la documentation pertinente sur la nature évolutive du marché du travail, plus particulièrement au moment où les tendances à la mondialisation, aux changements technologiques et au recours accru à une main-d'oeuvre « atypique » influent sur la participation à la vie active et sur le bien-être socio-économique général des mères seules. Nous examinons également un cadre d'analyse particulièrement utile comme point de départ pour l'analyse et l'élaboration de politiques. Cet examen est suivi d'une analyse des politiques existantes qui présentent un intérêt particulier pour l'emploi viable.

La section suivante contient une description plus détaillée du marché du travail en évolution, dans la mesure où il touche les mères seules. Elle comprend un profil de revenu et d'emploi des mères seules afin de documenter davantage leur situation. La section qui suit présente les conclusions de l'examen des données qualitatives recueillies aux fins de l'étude, ainsi que les résultats des entrevues avec les mères, avec les porte-parole des organismes de service aux femmes, de même qu'avec les répondantes et répondants des ministères gouvernementaux, en rapport avec leurs points de vue sur la situation des mères seules les plus vulnérables. Le dernier chapitre présente les propres conclusions des auteures sur des orientations futures des politiques et des programmes qui pourraient contribuer à améliorer la situation socio-économique beaucoup trop souvent précaire des mères seules au Canada.

Conclusions tirées de l'examen de la documentation

Le thème central de l'enquête menée aux fins de cette étude est un examen des rapports qui existent entre la nature évolutive du marché du travail et la vulnérabilité croissante de la majorité des mères seules, compte tenu de leur participation effective et éventuelle à la vie active. Les témoignages présentés dans la documentation montrent clairement et à maintes reprises que le marché du travail est en train de changer radicalement en raison de la mondialisation et des progrès technologiques. Les changements concernent pratiquement tous les aspects de la production, des services et des communications. Ce fait est bien documenté dans les ouvrages portant sur les marchés du travail et sur l'élaboration des politiques sociales qui traitent du bien-être économique des personnes et des pays concernés. L'énoncé suivant résume une bonne part de l'étude.

> [*Traduction*]
> Le marché du travail canadien a subi une profonde restructuration au cours des trois dernières décennies. Sous l'influence des forces de la mondialisation, des changements technologiques rapides et d'un contexte de politiques gouvernementales radicalement transformé, les régimes d'emploi contemporains ont été restructurés, passant des formules de travail permanent et à plein temps, dans une économie caractérisée par des niveaux de vie croissants et des attentes accrues, à des formules d'emploi *souples* [l'italique est des auteurs] dans une économie du « juste à temps » caractérisée par des niveaux croissants d'emploi atypique, de polarisation économique et d'exclusion sociale. La polarisation du marché du travail met en péril les

> possibilités de fondement sûr pour la vie familiale au Canada (Burke et Shields 1999 : 3).

Cette restructuration s'éloigne des formules de travail permanent et à plein temps et des salaires et avantages sociaux connexes dont est souvent assortie cette structure du marché du travail, pour favoriser des formules d'emploi dites « souples » correspondant à ce qu'on appelle habituellement le travail « atypique » ou « non conventionnel » . Ces formules de travail sont définies dans une étude récente, effectuée à Toronto, comme étant des types moins bien rémunérés de régimes de travail non permanents, qui comprennent le travail à forfait, l'emploi par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire, l'emploi continu de courte durée, le cumul d'emplois, le travail à temps partiel non permanent et le travail autonome lorsque la travailleuse ou le travailleur n'embauche personne d'autre[4].

La tendance au travail atypique qui s'est manifestée au cours de la dernière décennie est décrite par De Wolff (2000 : 3).

> [*Traduction*]
> Un élément clé des stratégies publiques et privées des années 1990 a été l'encouragement à la « souplesse » du marché du travail. Les employeuses et employeurs [de Toronto] hésitaient à accorder des emplois permanents et, s'ils créaient de nouveaux emplois, ces derniers avaient tendance à être temporaires, à forfait et à temps partiel. Dès le milieu de la décennie, la plupart des secteurs d'activité, y compris les services de santé et les services communautaires, avaient adopté en permanence certains modèles de production et de dotation « juste à temps » inspirés du secteur manufacturier. Selon ces modèles, on amène sur place les travailleuses et les travailleurs, les approvisionnements et les distributrices et distributeurs seulement lorsque les calendriers de vente et de production l'exigent. Maintenant, à la fin de la décennie, les formules de travail souples ont été « normalisées » dans la plupart des entreprises et on les décrit comme étant le modèle d'emploi de la nouvelle économie.

Nous soutenons que les répercussions de cette tendance sur le marché du travail sont un facteur clé de la vulnérabilité économique croissante de travailleuses et de travailleurs de plus en plus nombreux. Et, ce qui est encore plus important pour nos fins, elle est à la base des conditions de vie de plus en plus précaires des mères seules et des enfants à leur charge.

Burke et Shields (1999 : 3-4) ont mis en évidence un certain nombre de constatations connexes concernant les répercussions, sur les mères seules, de la nature évolutive du marché du travail.

> [*Traduction*]
> - Plus de 37 p. 100 des mères seules qui travaillent gagnent moins de 10 $ l'heure, contre 26 p. 100 pour l'ensemble des employées et employés.
> - Le taux de rémunération horaire des formules d'emploi souples (à temps partiel, à forfait et à plein temps non permanent) est en moyenne de 5 $ à

8 $ inférieur à celui des emplois permanents à plein temps.
- Les mères seules et, d'une façon plus générale, les femmes sont très surreprésentées au sein de la main-d'oeuvre souple et vulnérable.
- Le sexe, la situation de mère seule et l'âge exercent plus d'influence sur la détermination de la qualité de l'emploi occupé [que le niveau d'instruction][5].

Burke et Shields (1999 : 9) ont aussi fait remarquer que, pour des groupes importants de personnes qui se trouvent sur le marché du travail, plus particulièrement pour les mères seules, les autres femmes et les jeunes travailleuses et travailleurs, le marché du travail canadien n'offre pas suffisamment de possibilités d'emploi convenables et viables.

Burke et Shields (1999 : 5) se sont aussi montrés préoccupés par le fait que cet appauvrissement croissant et l'exclusion de plus en plus fréquente de travailleuses et travailleurs de la population active, avec la perte de bien-être potentiel qui y est associée sur le plan économique et social, engendrent l'aliénation sociale et la pauvreté, ce qui crée énormément de tension dans le tissu social et affaiblit la cohésion sociale.

Il s'agit là du cadre présenté dans la documentation sur le marché du travail que connaissent aujourd'hui les travailleuses et travailleurs. Ses répercussions particulièrement négatives sur les mères seules sont de plus en plus manifestes et sont bien documentées.

C'est une chose que de décrire, même très brièvement, la nature actuelle du marché du travail, en évolution rapide, et ses répercussions sur les personnes qui sont déjà les plus vulnérables sur le plan socio-économique. Mais l'autre élément sur lequel porte notre étude est le cadre stratégique — constitué des approches actuelles et potentielles des politiques et des programmes — qui pourrait améliorer la situation des mères seules, en augmentant leur capacité d'obtenir un emploi viable. Avant d'examiner plus en profondeur des politiques et programmes particuliers, il est utile de placer toute la question de l'amélioration de la capacité économique des mères seules dans un contexte de *valeurs* plus vaste. Ce sont, après tout, les valeurs d'une société qui jouent un rôle important dans sa gouvernance, ainsi que dans ses politiques et programmes. Le fait que la société canadienne soit ou non pleinement préparée à valoriser tous ses membres de façon à leur permettre de vivre leur vie dans la dignité, l'équité et une sécurité raisonnable est en fin de compte le reflet de nos valeurs. Plus précisément, nous prenons en considération les valeurs qui amélioreraient la capacité des mères les plus vulnérables, sur le plan socio-économique, et de leur famille.

L'ouvrage de Margrit Eichler (1993)[6] présente une excellente étude des questions complexes relatives aux valeurs. Cet ouvrage constitue la base de notre cadre d'analyse global. Dans une analyse rigoureuse de l'approche stratégique actuelle de la situation des mères seules, Eichler a établi le cadre actuel de valeurs qui se reflète dans notre approche. À cette fin, elle a défini les trois modèles de la famille sur lesquels repose la politique sociale qui touche le plus ce qu'elle appelle les familles monoparentales, c'est-à-dire, dans la grande majorité des cas, les familles dirigées par des femmes. Eichler a élaboré ces modèles en répondant à six questions qui portent sur l'idéologie de l'égalité entre les sexes, les hypothèses concernant l'appartenance à un ménage, l'unité d'administration pertinente, les hypothèses concernant la responsabilité ou la dépendance économiques, les hypothèses sur la prestation de soins et

de services aux membres de la famille qui ont besoin de soins (qui peuvent être des parents âgés) et le partage convenable des responsabilités relatives au soutien des familles entre les secteurs privé et public.

Les trois modèles élaborés par Eichler ne sont pas mutuellement exclusifs dans toutes leurs dimensions, mais chacun présente certaines caractéristiques distinctives prédominantes. Bien que chaque dimension mérite un examen attentif, notre étude se concentre sur les caractéristiques distinctives de chaque modèle au niveau du partage des responsabilités entre les secteurs privé et public. Il s'agit des modèles suivants :

- le modèle patriarcal de la famille;
- le modèle de la famille fondé sur la responsabilité individuelle;
- le modèle de la famille fondé sur la responsabilité sociale

Le modèle patriarcal de la famille

> [*Traduction*]
> Le public n'a aucune responsabilité à l'égard du bien-être économique d'une famille lorsqu'un mari ou un père est présent, et aucune responsabilité à l'égard de la prestation de soins lorsqu'une épouse ou une mère est présente. Si l'un des conjoints est absent ou frappé d'incapacité et si des enfants sont présents, le public assumera la fonction qui n'est pas remplie en raison de l'absence ou de l'incapacité de l'un des parents... Dans ce cas, une famille... serait admissible à des prestations d'aide sociale, sans égard à la capacité de travail de l'épouse et mère, et admissible à des soins de remplacement en cas d'absence ou d'incapacité de celle-ci, sans égard à la capacité du mari et père en matière de prestation de soins (Eichler 1993 : 144-145).

Le modèle de la famille fondé sur la responsabilité individuelle

> [*Traduction*]
> Le public n'a aucune responsabilité à l'égard du bien-être économique d'une famille ou de la prestation de soins s'il y a dans la famille soit une épouse et mère, soit un mari et père. On fournit de l'aide temporaire en cas d'absence ou d'incapacité de l'un des deux, mais on part de l'hypothèse qu'un parent et conjoint est responsable du bien-être économique des enfants à charge et de la prestation de soins à leur endroit (Eichler 1993 : 145).

Eichler a expliqué qu'à la différence du modèle patriarcal, dans le cadre duquel l'État remplacera les contributions financières de l'époux et père si ce dernier ne les apporte pas, il ne le fera pas si on utilise le modèle fondé sur la responsabilité individuelle. Dans ce cas, les attentes à l'égard du parent seul doublent soudain – tout cela au nom de l'égalité (Eichler 1993 : 145).

Le modèle de la famille fondé sur la responsabilité sociale

[*Traduction*]

> Tous les adultes sont considérés comme responsables de leur propre bien-être économique. Lorsqu'ils ne peuvent pas subvenir à leurs propres besoins, la responsabilité du soutien passe à l'État, et non pas à un membre de la famille. Les enfants sont considérés comme la responsabilité commune des parents et de l'État. La responsabilité parentale subsiste, que les parents soient mariés ou non et qu'ils vivent ou non dans le même ménage. Les coûts engagés pour élever les enfants sont partagés entre le père, la mère et l'État, quelle que soit la situation matrimoniale des parents. [...] Si un seul parent est présent ou capable [de participer aux coûts], le public assume les contributions financières du parent absent (Eichler 1993 : 146).

Quel est le modèle le plus utilisé dans la politique familiale canadienne? Tout d'abord, Eichler (1993 : 150) a fait remarquer que le Canada n'a pas de politique cohérente à l'égard des familles. Il s'ensuit donc, à son avis, qu'il n'existe pas de politique cohérente à l'égard des parents seuls. (Elle a fait une mise en garde, indiquant que la cohérence n'est pas nécessairement bénéfique, car des politiques cohérentes peuvent quand même être insuffisantes ou non pertinentes.) Cela dit, Eichler a fait remarquer qu'au Canada, nos politiques, si incohérentes soient-elles, se sont éloignées du modèle patriarcal et ont maintenant tendance à refléter l'utilisation du modèle de la famille fondé sur la responsabilité individuelle. Elles contiennent toutefois quelques éléments du modèle fondé sur la responsabilité sociale.

Eichler (1993 : 150) a insisté sur le fait que, bien qu'il faille se réjouir de l'abandon du modèle patriarcal, le passage au modèle fondé sur la responsabilité individuelle est très problématique, ce qui est le plus manifeste dans le cas des familles monoparentales. Elle a poursuivi en citant un certain nombre de problèmes qui ont découlé de la mise en oeuvre de politiques, de lois et de programmes fondés sur ce modèle. Au nombre de ces problèmes, il faut mentionner une grave pénurie de services de soutien pour les mères seules et leurs enfants et le fait que les mères seules portent une part indue du fardeau de la responsabilité financière à l'égard des enfants. La pénurie de services découle de l'hypothèse selon laquelle la mère a la capacité de fournir ces services avec ses propres ressources (psychologiques, sociales et financières).

Étant donné tous les aspects préjudiciables du modèle fondé sur la responsabilité individuelle, Eichler (1993 : 52) a conclu que le passage au modèle de la famille fondé sur la responsabilité sociale est un changement nécessaire pour les familles monoparentales, pour les familles biparentales dont les deux parents sont actifs sur le marché du travail et pour la création d'une société qui met vraiment en oeuvre l'égalité entre les sexes, plutôt que de se contenter de la proclamer.

Nous n'examinerons pas chacune des politiques décrites par Eichler, ni leurs répercussions sur le plan législatif, mais l'essentiel de sa position comprend deux volets. Tout d'abord, nous ne pouvons pas supposer que la présence d'un seul parent adulte capable est suffisante pour assurer à la fois la prestation de soins et la subsistance économique de la famille. Il est impossible d'être simultanément prestataire de soins à plein temps et soutien de famille à

plein temps si l'on ne bénéficie pas de services de garde d'enfants et d'autres services abordables et faciles d'accès. Cela nous amène au second thème principal de son analyse : la position désavantagée des parents seuls et de leurs enfants doit être compensée par de multiples mesures, dont le changement d'attitude, de même que des modifications à la législation et aux politiques fiscales, aux programmes de garde d'enfants, aux politiques régissant le marché du travail ainsi qu'à la législation et à la prestation de services en matière d'aide sociale.

> [*Traduction*]
> Les problèmes que connaissent les familles monoparentales sont urgents et il faut les résoudre de manière à aider ces personnes sans créer de discrimination — positive ou négative — sur la base de la situation familiale par rapport aux enfants... Nous devons reconnaître, en tant que société, que le principe de l'égalité entre les sexes ne peut pas être appliqué[...] si le soin des enfants à charge n'est pas considéré comme une responsabilité partagée de la société et des parents... Si nous ne prenons pas bien soin de nos enfants, nous en paierons le prix lorsqu'ils seront plus âgés. (Eichler 1993 : 155).

L'ouvrage d'Eichler établit clairement un cadre de valeurs en vue d'une orientation future conforme aux conclusions de l'étude. Le Canada doit décider s'il estime suffisamment toutes les personnes qui résident sur son territoire, quelles que soient leurs caractéristiques individuelles, pour faire en sorte qu'aucune ne soit obligée de vivre dans la pauvreté. Le Canada doit aussi décider s'il valorise la vie familiale et la vie des enfants et, dans l'affirmative, dans quelle mesure. S'il devait vraiment le faire, les politiques et les pratiques s'intéresseraient certainement aux familles les plus vulnérables, celles qui sont dirigées par une mère seule, et leur assureraient « des ressources convenables » dans leur vie quotidienne, pour qu'elles n'aient pas besoin de descendre ou de demeurer au-dessous du seuil de la pauvreté, et elles aideraient les mères seules à trouver des moyens de maximiser leurs possibilités de trouver un emploi viable.

Si l'on passe de la prise en considération d'un cadre de valeurs pertinent pour façonner la politique sociale à l'examen des politiques canadiennes effectives, il serait erroné de supposer que le Canada n'a pas mis en oeuvre de politiques tentant de soulager la pauvreté, et plus particulièrement la pauvreté des enfants. La question à examiner devient la mesure dans laquelle ces politiques atteignent leurs buts. Dans l'ensemble, la documentation sur la pauvreté, qui doit forcément mettre l'accent sur la pauvreté des femmes et des enfants — et à l'intérieur de celle-ci, sur la pauvreté des femmes qui sont largement ou entièrement responsables de leurs enfants —, confirme la complexité des obstacles auxquels se heurtent les mères seules et documente le fait que les politiques et programmes existants en matière de fiscalité et de soutien social ne contribuent pas efficacement à réduire de beaucoup leur pauvreté. On constate plutôt que, dans bien des cas, ces mesures ne servent qu'à perpétuer leur désavantage.

À l'échelon national, il est utile d'examiner l'initiative du gouvernement fédéral, des provinces, des territoires et des Premières nations, connue sous le nom de Prestation nationale pour enfants (PNE), dont les buts sont définis comme suit :

- aider à réduire l'ampleur de la pauvreté chez les enfants et à la prévenir;
- favoriser la participation au marché du travail;
- réduire les chevauchements et le double emploi en harmonisant les objectifs des programmes et des prestations pour enfants, et en simplifiant l'administration (Freiler et Cerny 1998).

Les deux principaux éléments du programme sont la Prestation fiscale canadienne pour enfants (PFCE) et le Supplément de la prestation nationale pour enfants (SPNE). La PFCE est une prestation de base offerte aux familles qui ont des enfants et dont le revenu imposable est de moins de 30 004 $. Plus de 80 p. 100 des familles canadiennes avec enfants reçoivent cette prestation. Le SPNE est un supplément offert aux familles dont le revenu est inférieur à 21 214 $, qui sont les familles les plus susceptibles de vivre d'aide sociale. Le SPNE est donc particulièrement adapté à leur situation. Les fonds du SPNE proviennent du gouvernement fédéral.

Il est permis aux gouvernements des provinces, des territoires et des Premières nations de défalquer de leurs prestations d'aide sociale aux bénéficiaires le montant que reçoivent ces derniers en vertu du SPNE. Cette réduction de l'aide sociale d'un dollar pour chaque dollar de financement est ce qu'on appelle généralement la « récupération ». Cette mesure vise à permettre aux bénéficiaires d'aide sociale de profiter de divers programmes et services destinés aux familles à faible revenu qui ont des enfants et financés par les paliers respectifs de gouvernement, avec les fonds économisés grâce à la « réduction » des dépenses en prestations d'aide sociale directe. Les économies proviennent de l'« échange » des contributions du SPNE contre une partie des prestations provinciales d'aide sociale versées aux bénéficiaires. La plupart des provinces pratiquent la récupération[7]. Les familles qui ont des enfants et vivent d'aide sociale ne profitent donc pas directement en dollars de la contribution fédérale, mais on soutient qu'elles bénéficient de meilleurs programmes liés à l'emploi.

Le Régime national de prestations pour enfants a reçu un accueil mitigé de la part des analystes politiques et des groupes de défense des droits. Néanmoins, on l'a décrit comme comportant « deux caractéristiques prometteuses ».

- Il semble signaler le retour du gouvernement fédéral sur la scène de la politique sociale et un renforcement possible du rôle du gouvernement fédéral sur le plan de la sécurité du revenu des familles avec des enfants…
- Une prestation pour enfants élargie est une première étape importante de ce qui pourrait devenir une stratégie nationale de prévention et de réduction de la pauvreté chez les enfants (Freiler et Cerny 1998 : 59).

Freiler et Cerny (1998 : 59-60) ont énuméré un plus grand nombre d'éléments qu'elles ont qualifiés de « lacunes importantes » du Régime national de prestations pour enfants.

- Les buts et les objectifs de la prestation nationale pour enfants sont trop limités et trop restrictifs […] elle ne réduit [pas] la pauvreté des familles

assistées sociales [et] elle ne protège [pas] les revenus des familles à revenu modeste, ce qui préviendrait la pauvreté chez les enfants (p. 59).

- La démarche repose largement sur deux hypothèses non confirmées quant aux liens qui existent entre l'aide sociale, le travail et la pauvreté chez les enfants : la capacité du secteur peu rémunéré de réduire ou de prévenir la pauvreté chez les enfants et l'importance de l'obstacle que représente le soi-disant mur de l'aide sociale lorsqu'il s'agit de s'affranchir de l'aide sociale [...] Même si l'élargissement des prestations pour enfants aux pauvres qui travaillent peut réduire l'ampleur de la pauvreté, les prestations pour enfants ne pourront à elles seules compenser les emplois précaires et le niveau peu élevé des salaires minimums.
- Il n'existe pas de stratégie ou d'engagement clair en vue de réduire soit le *taux*, soit le *risque* de pauvreté des familles avec des enfants [...] Les concepts de la vulnérabilité économique et du risque ne font pas partie des stratégies de lutte contre la pauvreté du gouvernement fédéral et des provinces. *Ils revêtent pourtant une importance particulière pour les femmes qui élèvent seules des enfants. Celles-ci risquent, plus que tout autre groupe au Canada, de connaître la pauvreté* [c'est nous qui soulignons] (p. 60).

Dans une étude s'intéressant aux répercussions sur les mères de certaines politiques sociales et de certains régimes fiscaux, Freiler *et al.* (2001) ont soulevé des questions semblables au sujet des limites de la Prestation nationale pour enfants. Mettant l'accent sur l'élément de récupération du programme, les auteures ont déclaré :

> Dans l'optique de la politique sociale, la récupération du supplément auprès de parents qui reçoivent de l'aide sociale tourne en dérision le but de la lutte contre la pauvreté des enfants. Non seulement accroît-elle l'écart de revenu entre les familles qui reçoivent de l'aide sociale et les autres, mais ses effets sont nettement sexistes *en raison du taux élevé de pauvreté chez les mères seules* [...] Non seulement elles et leurs enfants ne reçoivent-ils aucune prestation en raison de la récupération, mais elles se voient cantonnées davantage dans la catégorie des « pauvres non méritants » [c'est nous qui soulignons] (Freiler *et al.* 2001 : 43).

Un commentaire semblable sur la Prestation nationale pour enfants renforce l'allégation voulant que celle-ci ne contribue pas efficacement à accroître l'activité sur le marché du travail des bénéficiaires d'aide sociale.

> [*Traduction*]
> Si une mère renonce à l'aide sociale pour se joindre à la population active, elle perdra des milliers de dollars de prestations pour enfants en espèces et non monétaires; elle devra engager des dépenses liées à l'emploi (p. ex. des vêtements pour le travail, des frais de transport et des frais de garde d'enfants); et elle verra son salaire (probablement déjà faible) réduit par les cotisations au Régime de pensions du Canada, les cotisations

> d'assurance-emploi, l'impôt sur le revenu fédéral et, dans de nombreuses provinces, l'impôt sur le revenu provincial. Les prestations pour enfants accordées par le système d'aide sociale des provinces constituent une partie du « mur de l'aide sociale », qui exacerbe d'autres problèmes importants, comme la pénurie de services abordables de garde d'enfants et d'emplois décents, ce qui rend difficile pour de nombreuses familles avec enfants d'échapper à l'aide sociale (Battle 1999b : 39).

Dans sa critique, Battle a déclaré qu'il existe une solution à la contradiction inhérente à tout passage à l'emploi des personnes très pauvres, parmi lesquelles figurent de très nombreuses mères seules. Il a fait remarquer : « [*Traduction*] La solution à ce problème est une prestation pour enfants intégrée, c'est-à-dire une prestation pour enfants commune payée à toutes les familles à faible revenu dans le cadre d'un programme distinct du système d'aide sociale ».

L'importance d'une approche intégrée et à niveaux multiples pour améliorer la situation socio-économique des familles les plus vulnérables — qui sont si souvent des familles dirigées par des femmes seules — a été étudiée dans le cadre d'un « projet pilote » au Canada et, de façon plus large, dans certains autres pays. Nous décrirons brièvement quelques exemples internationaux, pour retourner ensuite à une démarche à long terme remarquable, en cours au Nouveau-Brunswick.

Sur la scène internationale, les efforts d'amélioration de la situation des familles vulnérables sur le plan économique ont connu certains succès, notamment en Suède, grâce à une approche diversifiée et intégrée pour la réduction de la pauvreté, particulièrement chez les familles avec enfants. Comme on l'a décrit dans l'une des comparaisons internationales fournies par Baker (1994 : 133) :

> [D]es pays comme la Suède ont réussi avec beaucoup de succès à empêcher les familles avec enfants de basculer dans la pauvreté parce qu'ils ont favorisé une politique de plein emploi, mis l'accent sur l'équité en matière d'emploi et fourni des services de garde à l'enfance subventionnés aux parents travailleurs.

L'Australie offre souvent des points de comparaison utiles par rapport à la situation canadienne, en ce qui a trait aux réponses en matière de politiques et de programmes à des conditions socio-économiques relativement semblables. Par l'intermédiaire de son bureau d'aide à la famille, l'Australie applique une politique nationale visant à accroître le bien-être des familles à faible revenu, en particulier des familles monoparentales[8]. Parmi les clefs de voûte de cette politique figurent des prestations fiscales et des indemnités de garde d'enfants pour les familles à faible revenu.

Ce qui est particulièrement intéressant, du point de vue des politiques, c'est que ces deux programmes sont souples, progressifs, intégrés et complémentaires. Dans les deux programmes, les prestations sont fonction des ressources, mais elles sont relativement généreuses en comparaison des systèmes provinciaux canadiens. La valeur des biens que peut conserver une personne (par exemple, sa propre maison), tout en demeurant admissible à une partie ou à la

totalité des prestations, vise manifestement à permettre aux familles de conserver un logement raisonnable et d'autres nécessités de la vie. On permet aux bénéficiaires de travailler à temps partiel moyennant une diminution progressive du taux de prestations pour tenir compte de l'emploi. On permet aussi aux parents qui travaillent à temps partiel de continuer à recevoir des paiements d'aide aux dépenses liées au rôle parental et au soin des enfants. Les bénéficiaires peuvent continuer à recevoir des prestations, même s'ils ont des enfants âgés de 18 à 24 ans, si ces derniers sont des personnes à charge et étudient à plein temps. Il existe des dispositions particulières à l'égard d'un certain nombre de catégories de bénéficiaires éventuels, et les parents seuls forment l'un de ces groupes. Le système, qui forme un tout intégré, fait donc du travail à temps partiel un choix viable pour les parents seuls, car il permet de concilier l'emploi et le soin des enfants à charge (et même celui des membres de la famille qui sont des étudiantes ou étudiants adultes à plein temps).

Cependant, il faut noter que, malgré tous les efforts déployés par l'Australie pour remédier à la pauvreté des familles monoparentales et soutenir les mères seules en leur permettant de participer plus pleinement à la population active, ce pays n'a pas encore connu de succès important dans l'atteinte complète de ces buts. Comme on l'a fait remarquer dans une étude de programmes combinés :

> [*Traduction*]
> Les taux de pauvreté chez les mères seules sont particulièrement élevés. De nombreuses études montrent que les familles monoparentales [qui – comme nous le faisons remarquer – sont dirigées surtout par des femmes] sont beaucoup plus susceptibles de vivre dans la pauvreté que d'autres types de familles, et leur taux de pauvreté est au moins trois fois plus élevé que celui des couples avec enfants… À l'échelle internationale, les parents seuls sont considérés comme une population à risque et, dans un groupe de 13 pays de l'OCDE, on a constaté que l'Australie, le Canada et les États-Unis figuraient parmi ceux qui réussissaient le moins à réduire le niveau de pauvreté des familles monoparentales au moyen de politiques fiscales et de politiques de transfert (Forster 1993, cité dans McHugh et Millar 1996 : 6).

Cet exemple et d'autres exemples internationaux montrent que, si la promotion de politiques et de programmes intégrés et polyvalents pour résoudre les problèmes liés à la pauvreté et favoriser le bien-être des familles, surtout les plus nécessiteuses, est un pas dans la bonne direction, le succès se fait toujours attendre. L'engagement national à atteindre ces buts, soutenu par une économie robuste et diversifiée, est un élément clé du succès. Le rôle de l'engagement est mis en évidence par des analystes des politiques internationales, comme Terrance Hunsley (1997 : 7). Dans une étude où il comparait les politiques du Canada à l'égard des parents seuls avec celles de neuf autres pays industrialisés, ce chercheur a déclaré :

> [*Traduction*]
> La recherche indique que les écarts d'un pays à l'autre entre les niveaux de vie des parents seuls sont attribuables, dans une large mesure, à la politique gouvernementale. Les différences dans les résultats obtenus entre les pays comparés ne peuvent pas être attribuées aux différentes situations de départ.

> Les politiques gouvernementales influent fortement sur les conditions de vie et sur les possibilités dans la vie des parents seuls, si elles ne les déterminent pas tout simplement.

L'importance des approches adoptées pour les politiques gouvernementales visant à réduire la pauvreté et le rôle clé de programmes polyvalents et intégrés à tous les paliers d'administration est manifeste aux États-Unis, par suite des changements radicaux survenus dans les politiques d'aide sociale en raison des modifications apportées en 1996 aux lois qui régissent cette aide. Les répercussions de ces changements, mesurées par la diminution du nombre d'assistés sociaux et l'accroissement parallèle de l'emploi des personnes qui renoncent à l'aide sociale (dont font également partie un nombre disproportionné de mères seules aux États-Unis) ont, dans une large mesure, été positives.

Cependant, il est devenu de plus en plus manifeste qu'il subsiste un problème considérable quant à la réduction effective des niveaux de pauvreté et à l'accroissement des possibilités pour les familles pauvres de sortir à la longue de la catégorie des « familles de travailleuses et travailleurs à faible revenu »[9]. Après cinq ans de réforme, il est devenu manifeste que le plus grand problème consiste à réussir à tirer les familles pauvres de la pauvreté. Nous constatons, par exemple, que l'effort intensif déployé aux États-Unis pour amener les femmes ayant des enfants à leur charge à renoncer à l'aide sociale a, dans certains États, considérablement accru leur participation à la population active, sans beaucoup augmenter leur revenu. Le nombre de cas d'aide sociale a diminué, mais la situation économique des femmes ne s'est pas beaucoup améliorée. Ce qui a augmenté, c'est le nombre de travailleuses et travailleurs très pauvres[10].

Lorsqu'il s'agit de proposer une réponse stratégique à ce problème, voici ce que nous trouvons dans une récente collection d'articles dans lesquels sont évaluées les répercussions de la réforme de l'aide sociale aux États-Unis :

> [*Traduction*]
> Il faut faire du soutien aux travailleuses et travailleurs à faible revenu le principe d'organisation central [pour l'avenir]. Cela nous oblige à repenser non seulement l'aide sociale, mais tout l'éventail des programmes sociaux fédéraux liés aux ressources afin de nous assurer qu'ils fournissent aux familles de travailleuses et travailleurs à faible revenu les éléments essentiels d'une vie convenable : l'accès à des emplois et des suppléments de revenu en récompense du travail, des services de garde d'enfants, des logements abordables et l'assurance-maladie (Marshall 2002).

Le rôle des pères dans le soutien des familles n'est pas laissé de côté dans le commentaire relatif aux États-Unis mentionné aux fins de notre étude. Dans ce pays, le taux de pauvreté des enfants vivant dans des familles dirigées par des personnes mariées est d'environ huit pour cent, tandis que celui des enfants de familles dirigées par une mère seule est de 40 p. 100. Par conséquent, les politiques qui encouragent et, en fait, rendent obligatoire la contribution du père au soutien des enfants sont considérées comme faisant partie intégrante des mesures visant à réduire la pauvreté des mères seules et des enfants dont elles prennent soin. Les programmes qui vont au-delà de l'exécution forcée des paiements de pensions

alimentaires pour enfants de façon à « fournir aux hommes les outils dont ils ont besoin pour se comporter de façon plus responsable » sont abordés dans une partie de l'étude sur la façon d'améliorer la situation des ménages dirigés par des femmes (Bayh 2002).

Au Canada, l'importance de l'engagement à l'égard de politiques intégrées, à multiples éléments et à multiples niveaux, pour soutenir les familles vulnérables sur le plan économique, dont les plus vulnérables sont dirigées par une mère seule, est clairement énoncée par Baker (1994a : 147).

> [O]n doit renforcer les politiques familiales par des politiques d'emploi. Les prestations fiscales pour enfants rendent service aux parents à moyen ou faible revenu, mais [...] le fait d'occuper un emploi à plein temps dont le salaire se situe au-dessus du salaire minimum empêchera davantage les familles de basculer dans la pauvreté.

Baker a également fait remarquer que la présence des parents sur le marché du travail passe par la mise en place d'autres mécanismes de soutien, comme :

- un système gouvernemental de garde à l'enfance qui offre des services à prix abordable et des horaires prolongés;
- une loi exécutoire qui oblige les employ[eurs] à baser les salaires sur une valeur comparable plutôt que sur le sexe, le statut matrimonial ou familial;
- un salaire minimum qui se situe au-dessus du seuil de pauvreté;
- une formation professionnelle pour de vrais emplois et des programmes de création d'emplois;
- un salaire minimum garanti pour les personnes incapables de se trouver un emploi ou de travailler.

Si l'on se reporte à l'ouvrage de Battle et Mendelson (1997 : 19), qui porte sur les politiques en matière de prestations pour enfants, il y est clairement expliqué que le succès dans ce domaine et l'amélioration véritable de la situation des familles particulièrement vulnérables dépendent de certains facteurs :

> [*Traduction*]
> On ne peut pas s'attendre à ce que même une prestation pour enfants convenable remédie au problème de la pauvreté chez les adultes, de sorte que ce programme social à lui seul ne peut pas résoudre le problème de la pauvreté chez les familles. Les prestations pour enfants doivent être complétées par d'autres politiques d'emploi et politiques sociales d'importance vitale pour les familles à faible revenu, comme des salaires minimums convenables, des services de garde à l'enfance abordables et de bonne qualité, des services de soutien à la famille, des services de développement de l'emploi, des prestations suffisantes d'aide sociale et d'assurance-emploi pour les adultes, et un crédit d'impôt pour faible revenu afin d'alléger le fardeau croissant de l'impôt sur le revenu, des retenues

salariales et de la TPS imposé aux contribuables à faible revenu et pour mettre fin à la baisse continue du seuil d'imposition.

Nous avons fait remarquer que le Nouveau-Brunswick est l'une des rares provinces à n'avoir pas procédé à la récupération du financement de l'aide sociale que les provinces avaient le choix d'effectuer dans le cadre du Régime national de prestations pour enfants. Au Nouveau-Brunswick et en Colombie-Britannique, on a déployé des efforts des plus ambitieux pour réduire la pauvreté et le recours à l'aide sociale chez les parents seuls et les mères seules. À cette fin, on a favorisé la participation à la vie active au moyen d'un régime de suppléments de revenu et d'avantages sociaux. Cette approche a été mise à l'essai dans les deux provinces en 1992. Nous donnons un aperçu de ce programme et de ses résultats à ce jour, compte tenu de sa valeur pour évaluer l'efficacité de la politique et des programmes à l'intention des mères seules.

Le Projet d'autosuffisance (PAS) est un projet de recherche et de démonstration financé par Développement des ressources humaines Canada. Il est mis en oeuvre dans les collectivités par des prestataires de services à forfait et vise à rendre le travail plus lucratif que l'aide sociale[11]. Ce projet a fourni à des mères chefs de famille monoparentale un incitatif financier pour renoncer à l'aide au revenu et occuper un emploi à plein temps. On a réparti au hasard les participantes dans un « groupe du programme » où elles pouvaient bénéficier du supplément du PAS et dans un « groupe de contrôle » où ce supplément ne leur était pas offert. La participation était entièrement volontaire. Les participantes devaient être des mères seules âgées d'au moins 19 ans qui touchaient une aide au revenu depuis au moins un an. Les participantes affectées au groupe du programme avaient jusqu'à un an pour décider si elles allaient accepter le supplément. À cette fin, elles devaient renoncer à l'aide au revenu et prendre un emploi à plein temps. On entendait par « emploi à plein temps » au moins 30 heures de travail pendant au moins une semaine, chaque mois. Le montant du supplément était égal à la moitié de la différence entre les gains de la participante et les « gains cibles » de 30 000 $ au Nouveau-Brunswick et de 37 000 $ en Colombie-Britannique (taux de 1994, légèrement rajustés au fil du temps). Le supplément était offert pour un maximum de trois ans. Le revenu annuel de la plupart des femmes qui l'ont accepté a été de 3 000 $ à 7 000 $ supérieur à celui qu'elles auraient eu en travaillant le même nombre d'heures sans bénéficier du supplément.

Il y a eu deux variantes de ce modèle de base du PAS. Dans un cas, en Colombie-Britannique, on a ajouté un groupe d'étude dont les membres pouvaient se joindre au PAS immédiatement lorsqu'elles commençaient à toucher une aide au revenu. La recherche visait à déterminer si les femmes qui avaient la possibilité de participer immédiatement au PAS préféreraient quand même continuer à toucher une aide au revenu pendant un an au maximum avant de finaliser une recherche d'emploi, de prendre un emploi à plein temps et de recevoir ensuite le supplément pendant au plus les trois années suivantes de travail à plein temps. Autrement dit, la possibilité d'obtenir le supplément servirait-elle de désincitation temporaire à la recherche d'emploi? La seconde variante a été appelée la composante « PAS plus ». Dans le cadre de cette dernière, les participantes au PAS régulier du Nouveau-Brunswick avaient la possibilité de participer à d'autres programmes d'amélioration de l'employabilité et de soutien à l'emploi une fois sur le marché du travail. Les membres du groupe de contrôle pouvaient trouver ces services dans la collectivité, s'ils y étaient fournis et si elles décidaient de s'en prévaloir. La

recherche visait dans ce cas à déterminer dans quelle mesure une meilleure prestation de services facilitait l'obtention d'un emploi à plein temps et le maintien dans l'emploi.

Les conclusions du PAS sont bien documentées. Nous ne pouvons pas les décrire longuement dans ce rapport, mais en voici quelques points saillants pertinents pour notre étude[12] :

- Les femmes qui ont choisi le supplément (le groupe du programme) ont connu moins d'obstacles à l'emploi que celles qui ne l'ont pas fait. Les groupes de discussion mis sur pied avec les deux groupes ont constaté que les membres du groupe de contrôle signalaient davantage d'obstacles, car elles désespéraient de pouvoir trouver un emploi et de surmonter les difficultés d'accès à des services convenables de garde d'enfants. Elles étaient également plus susceptibles de signaler ce que l'on a appelé des obstacles émotionnels, comme la faible estime de soi et la crainte de la déception que leur causerait l'impossibilité de trouver un emploi à plein temps. Les dossiers ont montré que les femmes qui étaient admissibles au supplément mais ne l'ont pas pris ont été beaucoup moins actives dans leur recherche d'emploi durant les 12 mois dont elles disposaient à partir de l'inscription au programme pour trouver un emploi et, partant, pour recevoir le supplément. Il y avait donc un effet d'« autosélection » parmi le groupe, au sein duquel les femmes relativement plus employables étaient plus susceptibles de se joindre au PAS.
- Le PAS a permis d'accroître l'emploi et les gains, tout en réduisant le recours à l'aide au revenu. Il semble que la plupart des femmes occupées soient passées du chômage complet à l'emploi à plein temps, plutôt que de passer d'abord au travail à temps partiel, puis au travail à plein temps. (Voir cependant le dernier point vignette ci-dessous).
- Le PAS a permis d'accroître sensiblement le revenu, tout en réduisant considérablement la pauvreté. Il a ainsi permis d'accroître le nombre de familles du groupe d'étude qui sont passées au-dessus du seuil de faible revenu (SFR) de Statistique Canada.
- Le PAS représentait une amélioration par rapport aux programmes antérieurs ayant des buts semblables, puisqu'il était plus efficient sur le plan financier. Par exemple, au terme des 36 mois, pour chaque dollar d'augmentation des paiements de transfert en espèces du gouvernement, le revenu mensuel après impôts des mères a augmenté de 2 $ ou 3 $ (les chiffres réels étaient de 55 $ par mois de plus en paiements de transfert en espèces après impôts et une augmentation de 102 $ du revenu des familles après impôts).
- À la fin de la période de suivi de trois ans, les membres du groupe du programme étaient tout aussi susceptibles que celles du groupe de contrôle de travailler et de recevoir de l'aide au revenu. Cependant, si, à la fin des cinq ans, un grand nombre de femmes du groupe de contrôle étaient aussi retournées au travail, les membres du groupe du programme étaient retournées au travail plus tôt et avaient eu des périodes d'emploi plus longues. En outre, au cours de toute la période de suivi de cinq ans,

le revenu moyen des membres du groupe du programme a été d'environ 6 350 $ supérieur à celui des femmes du groupe de contrôle.

- Le PAS a profité à un large éventail de femmes qui bénéficiaient de l'aide au revenu. Ces femmes différaient sur le plan de l'âge, du niveau d'instruction, de l'âge des enfants et des antécédents professionnels. Les avantages étaient comparables aux deux endroits où s'est déroulée l'étude. Le fait que le PAS ait obtenu ce genre de résultats positifs, malgré des différences considérables entre les deux provinces, est considéré comme rendant « plus crédible la notion selon laquelle l'offre d'un supplément de revenu peut avoir d'importantes répercussions dans diverses circonstances et à divers endroits » (p. S-15).
- Le PAS a coûté au gouvernement fédéral et aux provinces environ 2 700 $ de plus pour chaque femme membre du groupe du programme que pour chaque femme du groupe de contrôle, mais une bonne partie de cet argent a été récupérée sous la forme d'impôts plus élevés pour les membres du groupe du programme.
- Comme seulement le tiers des femmes auxquelles on a offert le supplément ont pu trouver un emploi à plein temps et qu'un bon nombre d'entre elles ont très vite perdu cet emploi, on a alors ajouté au PAS une autre composante de service. Cette composante, le PAS plus, a été conçue pour vérifier l'utilité d'offrir des services plus intensifs d'amélioration de l'employabilité et de maintien de l'emploi à un petit sous-ensemble de participantes. Cette mesure n'a été prise qu'au Nouveau-Brunswick. Les femmes à qui on a offert ces services les ont beaucoup utilisés, habituellement dès le début de leur participation au programme. L'ajout de ces services a grandement accru la participation au programme, tout d'abord chez les femmes admissibles, et il a eu des répercussions positives considérables sur l'obtention d'un emploi, sur les gains et sur la réduction du recours à l'aide au revenu. *Ces services ajoutés ont eu des effets plus durables que l'incitatif financier seul* [c'est nous qui soulignons].

Du point de vue stratégique, les leçons à tirer de la recherche étaient les suivantes.

- Les incitatifs financiers seuls peuvent encourager les bénéficiaires d'aide sociale chroniques à travailler à plein temps. Les suppléments n'ont pas d'effet négatif sur la motivation à trouver un emploi à plein temps.
- Lorsque les programmes comportant des incitatifs financiers sont bien structurés, ils peuvent être gagnants sur quatre plans : encourager le travail, accroître les gains, réduire la pauvreté et profiter à la société.
- L'accroissement du revenu des familles pauvres apporte des avantages potentiellement durables à leurs enfants en âge de fréquenter l'école primaire. (Les avantages enregistrés étaient de meilleures compétences en mathématiques et en lecture.)
- La combinaison d'autres politiques avec des incitatifs financiers peut accroître les effets de ces derniers.

En raison de la pertinence particulière de cette dernière conclusion stratégique pour notre étude des mères seules et de la main-d'oeuvre occasionnelle, nous soulignons les conclusions suivantes de l'étude sur le PAS (Michalopoulos 2002 : S-31).

> Les décideurs qui souhaitent mettre en place un incitatif financier semblable à celui offert par le PAS se heurtent à un problème : trouver d'autres politiques qui aideront les assistées sociales à tirer parti d'un supplément de revenu en surmontant les obstacles comme la garde d'enfants et les problèmes de transport, les incapacités physique et émotionnelles, la toxicomanie, l'alcoolisme et la violence familiale.

Comme on le voit dans le travail sur le terrain relatif à cette étude, l'expérience des participantes est nettement le reflet de ce point de vue. Cependant, il y a lieu de mentionner que seulement le tiers des femmes admissibles ont effectivement réussi à trouver un emploi à plein temps et, par conséquent, à être effectivement admissibles à la prestation. Les résultats pour elles ont été positifs et le coût pour le gouvernement n'a pas été trop considérable, compte tenu du fait qu'il a été partiellement compensé par des recettes fiscales accrues. Cependant, les deux tiers des femmes n'ont pas profité de la possibilité qui leur était offerte. Les femmes admissibles au supplément qui l'ont accepté avaient tendance à connaître moins d'obstacles à l'emploi d'ordre logistique (p. ex. des problèmes de garde d'enfants ou de transport) et sociopsychologique. Celles qui n'ont pas accepté le supplément avaient tendance à se heurter à un plus grand nombre d'obstacles de ce genre à l'obtention d'un emploi, et elles étaient d'avis qu'il n'existait pas d'emploi à plein temps pour elles. Les mères seules les plus vulnérables bénéficiant d'un soutien du revenu semblent avoir été moins susceptibles d'accepter le supplément, qui les obligeait à trouver un emploi à plein temps. Nous faisons également remarquer que, lorsque des programmes d'amélioration de l'aptitude à l'emploi étaient offerts, on constatait immédiatement un taux élevé de participation. De plus, les retombées de l'utilisation de ces programmes de soutien supplémentaires semblaient aider beaucoup les femmes à atteindre leurs objectifs d'emploi.

Au moment de terminer l'examen du contexte de cette étude et de la documentation analysée, quatre thèmes laissent présager les conclusions empiriques.

- La nature évolutive du marché du travail présente d'autres défis manifestes pour l'accroissement du nombre de femmes qui participent au programme, en particulier les mères seules.

- La plupart des mères de famille monoparentale se heurtent à d'importants obstacles économiques, logistiques et sociopsychologiques à la recherche d'un emploi qui leur permettrait de se sortir de leur situation actuelle, laquelle a tendance à être fondée sur l'aide au revenu.

- Les politiques et programmes actuels sont insuffisants pour améliorer de façon appréciable la situation des mères les plus vulnérables et de leurs enfants, même si certaines politiques semblent être prometteuses pour jeter les fondements d'améliorations à venir.

- Les politiques et programmes efficaces qui aideraient les mères seules à obtenir des emplois viables devraient être diversifiés, intégrés et souples, et tenir pleinement compte du quotidien des femmes et de leurs enfants, ainsi que des réalités du marché du travail atypique, en expansion.

Cela dit, nous allons maintenant examiner les résultats de notre analyse du marché du travail et de notre travail sur le terrain avec des mères seules et avec des personnes dont les postes au gouvernement, dans les services ou dans la recherche ont des rapports avec cette situation, de diverses façons.

Le marché du travail atypique

L'économie et le marché du travail au Canada ont connu d'importants changements au cours des dernières décennies. Au cours de cette période, l'économie a vu s'accroître l'importance des industries de service et diminuer comparativement celle de nombreux secteurs des ressources naturelles et de la fabrication. Ces changements structurels signifient que, de plus en plus, les nouveaux emplois sont créés dans les industries de service, comme le tourisme, le commerce et les services aux entreprises. L'évolution de la technologie et du commerce amène aussi des changements dans l'économie. En raison de la nature évolutive du travail et des nouvelles tendances de l'emploi qui en résultent, on met davantage l'accent sur des domaines différents et sur des façons de travailler différentes. Le changement radical de l'organisation du travail est un aspect important de cette évolution. Des expressions comme « travail atypique » et « main-d'oeuvre occasionnelle » sont entrées dans la langue des marchés du travail. Un grand nombre des nouveaux emplois dans le secteur des services sont fondés sur la plus grande souplesse exigée par les employeurs dans les horaires de travail et sur des activités commerciales qui nécessitent de la main-d'œuvre seulement pour un nombre limité d'heures au cours d'une semaine, ou même d'une année.

Le travail est devenu moins stable dans l'ensemble de l'économie. Dans de nombreux secteurs, et plus particulièrement dans les industries de service en expansion rapide, il y a beaucoup plus de travail à temps partiel et beaucoup moins de travail à plein temps. L'emploi de base (c'est-à-dire le travail à plein temps, toute l'année) a diminué, en proportion de l'ensemble de l'emploi. De nombreuses personnes ont maintenant des régimes de travail à forfait et ne travaillent pour un employeur particulier que pendant des périodes limitées. Quelques mesures, prises dans l'ensemble de l'économie et du marché du travail, reflètent l'instabilité croissante des rapports avec le travail et avec les employeurs. Les mesures mentionnées et analysées aux fins de cette étude de l'ensemble du marché du travail ont été tirées de statistiques détaillées de l'Enquête sur la population active conservées dans la base de donnée Cansim de Statistique Canada. Elles sont fondées sur les définitions que donne l'Enquête sur la population active à des concepts comme l'emploi, les régimes de travail à plein temps et à temps partiel, le travail autonome, le chômage et l'activité (l'activité sur le marché du travail)[13]. Les mesures clés de l'évolution du travail atypique sont les suivantes.

Remarque concernant les sources de données et les expressions

Les données et les renseignements utilisés pour décrire la situation et les activités du marché du travail ont été tirées de différentes bases de données, enquêtes ordinaires et enquêtes analytiques occasionnelles de Statistique Canada. Leurs principales sources sont l'Enquête sur la population active, le Recensement du Canada et l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu. Les définitions concernant le travail, telles que l'activité (la participation à la population active), l'emploi et le chômage, ainsi que les tendances du travail et les revenus annuels varient selon les sources de données. Comme nous sommes soucieuses de décrire l'évolution des circonstances et la situation relative dans lesquelles se trouvent les mères chefs de famille monoparentale, nous avons présenté ces différentes mesures en employant une langue assez générale et nous n'avons pas tenté de rapprocher les mesures absolues elles-mêmes.

- Le travail autonome, chez les travailleuses ou travailleurs uniques à forfait ou chez les exploitantes ou exploitants d'entreprise, a connu un accroissement considérable. Entre 1976 et 2000, l'emploi total a augmenté d'environ 50 p. 100, mais l'emploi à temps partiel a connu une croissance de 120 p. 100 et le travail autonome a augmenté d'environ 100 p. 100. Le travail autonome est passé de 12 p. 100 à 16 ou 17 p. 100 de l'ensemble des emplois au cours de la même période. (Nous constatons une période de stabilisation autour de la tendance qui s'est affichée au cours de la seconde moitié des années 1990. Bien que cette tendance soit clairement à la hausse, les dernières mesures annuelles subissent l'influence de la conjoncture économique améliorée en 1999 et en 2000.)

- L'emploi à temps partiel est passé de 12 ou 13 p. 100 de l'emploi total, au cours de la seconde moitié des années 1970, à une proportion de 18 ou 19 p. 100 à la fin des années 1990.

- L'emploi de base, la composante de l'emploi à plein temps, toute l'année, a continué de diminuer durant les années 1990, passant de 60 à 52 p. 100 de l'ensemble de l'emploi.

Pour de nombreuses personnes, ces changements dans l'organisation du travail et des emplois ont apporté une plus grande souplesse leur permettant de combiner d'autres activités avec l'emploi, ou une plus grande satisfaction parce qu'elles pouvaient exploiter leurs compétences dans leur propre entreprise. Pour bien d'autres personnes, les régimes de travail atypiques sont involontaires et insuffisants pour répondre à leurs besoins. Ces personnes ne peuvent tout simplement pas trouver de travail rémunéré à plein temps. Celles qui acceptent un travail atypique parce qu'il n'y a pas d'autres possibilités d'emploi subissent souvent une perte de revenu. Le travail à temps partiel est généralement peu rémunéré; les taux de rémunération horaire sont souvent plus faibles pour la main-d'oeuvre à temps partiel que pour les personnes qui travaillent à plein temps dans le même secteur d'activité. En général, les travailleuses et travailleurs à temps partiel n'ont que des avantages sociaux minimes et ils n'ont pas droit à des congés de maladie ni à des congés pour obligations familiales. Les enquêtes sur le travail autonome ont montré que ce type de travail est souvent une affaire de choix personnel pour

les personnes qui désirent exploiter une entreprise ou mettre à profit des compétences particulières. Ces enquêtes ont également montré que de nombreuses personnes préféreraient avoir un employeur, mais se tournent vers le travail autonome lorsqu'elles sont incapables de se trouver un emploi. Bien sûr, les travailleuses et travailleurs autonomes, qu'ils aient volontairement ou non choisi cette voie, doivent financer leurs avantages sociaux (soins médicaux et dentaires, congés, etc.).

Les femmes ont été particulièrement touchées et concernées par cette évolution de l'organisation du marché du travail et de l'emploi. En fait, les analystes ont fait remarquer que de nombreux changements dans l'organisation du travail, au sein de l'économie, ont été rendus possibles par la capacité des femmes, en particulier, de s'adapter aux changements survenus dans les types d'emplois et à la restructuration du travail. Cependant, les changements structurels, technologiques et organisationnels survenus dans l'économie ont aussi entraîné la disparition de nombreux emplois qui étaient traditionnellement des emplois à plein temps pour les femmes. Dans certains secteurs d'activité, comme la banque et les finances, les « bons » emplois de bureau (ceux qui offrent du travail à plein temps, à l'année) sont remplacés par des emplois à temps partiel. De même, les programmes de restrictions gouvernementales ont généralement réduit les possibilités d'emploi, souvent dans les domaines du travail de bureau et du travail administratif, ce qui a réduit encore davantage la disponibilité des emplois stables auxquels les femmes pouvaient avoir accès par le passé. La combinaison de ce manque de possibilités avec le recours au travail plus souple a rendu le travail des femmes souvent plus instable que celui des hommes. Certains points particuliers sont dignes de mention.

- Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel. Les mesures du travail des femmes et du travail à temps partiel entre 1976 et 2000 montrent que l'emploi à temps partiel a débuté avec une part de 24 p. 100 du total de l'emploi, pour passer à 28 ou 29 p. 100 à la fin des années 1990. Cette part a diminué légèrement, tombant à un peu plus de 27 p. 100 à mesure que s'améliorait l'économie et que s'accroissaient les possibilités de travail à plein temps.

- Le travail autonome des femmes a aussi augmenté, pour passer d'environ 9 p. 100 de l'ensemble de l'emploi des femmes, en 1976, à 12 ou 13 p. 100 à la fin des années 1990.

- Lorsque nous examinons l'emploi de base, qui reflète les tendances du travail à temps partiel ainsi que les liens des travailleuses et travailleurs avec les emplois au cours de l'année, nous voyons aussi que les femmes ont traditionnellement été moins susceptibles de travailler à plein temps toute l'année. Cette situation a également changé durant les années 1990. En effet, au début de cette décennie, 51 p. 100 des emplois des femmes étaient des emplois à plein temps, mais cette part est tombée à 45 ou 46 p. 100 à la fin des années 1990.

Pour certaines personnes, le travail à temps partiel ou seulement une partie de l'année est un moyen de concilier le travail avec d'autres activités. Un bon nombre de personnes qui travaillent à temps partiel ou seulement une partie de l'année sont des jeunes, femmes

ou hommes, qui sont également aux études et n'ont que quelques heures par semaine ou quelques semaines par année à consacrer au travail rémunéré. De nombreuses femmes et certains hommes ont aussi choisi de travailler à temps partiel, de façon à concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales.

Néanmoins, une proportion importante des personnes qui travaillent à temps partiel le font de façon involontaire. Ces personnes travaillent à temps partiel surtout parce qu'elles ne peuvent pas trouver de travail à plein temps. Bien qu'il y ait à la fois des femmes et des hommes au sein de ce groupe, les femmes sont représentées de façon disproportionnée dans la main-d'oeuvre à temps partiel involontaire. Un rapport de Statistique Canada (Noreau 2000), intitulé *Aspect longitudinal du travail à temps partiel involontaire*, présentait une analyse de données tirées de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, laquelle montrait que, au cours de chacune des années allant de 1993 à 1996, environ 13 p. 100 des femmes qui effectuaient un travail quelconque (à plein temps ou à temps partiel) travaillaient à temps partiel de façon involontaire, contre 5 p. 100 des hommes.

Le marché du travail et les mères chefs de famille monoparentale

Au cours des deux dernières décennies, la participation des femmes au marché du travail a augmenté rapidement. Ces pas de géant, du point de vue de l'activité sur le marché du travail, ont souvent été expliqués par le fait que les femmes travaillaient plus longtemps avant d'avoir des enfants, avaient moins d'enfants, et étaient plus susceptibles de demeurer sur le marché du travail après avoir eu des enfants, ou de reprendre leur emploi après des périodes assez courtes de congé de maternité.

L'expérience qu'ont les mères seules du marché du travail diffère de celle des autres femmes. Certes, tant l'emploi que la participation au marché du travail se sont accrus pour les mères chefs de famille monoparentale au cours des dernières décennies, mais pas autant que pour les mères ayant un conjoint. Au début des années 1970, les taux d'emploi et l'activité sur le marché du travail (mesurés par la proportion de femmes qui travaillaient ou se cherchaient du travail pendant qu'elles étaient en chômage) étaient beaucoup plus élevés pour les mères seules que pour les autres femmes qui étaient aussi mères de famille. Quelque 48 p. 100 des mères chefs de famille monoparentale ayant des enfants âgés de moins de 16 ans occupaient un emploi en 1976, contre 38 p. 100 des femmes ayant un conjoint.

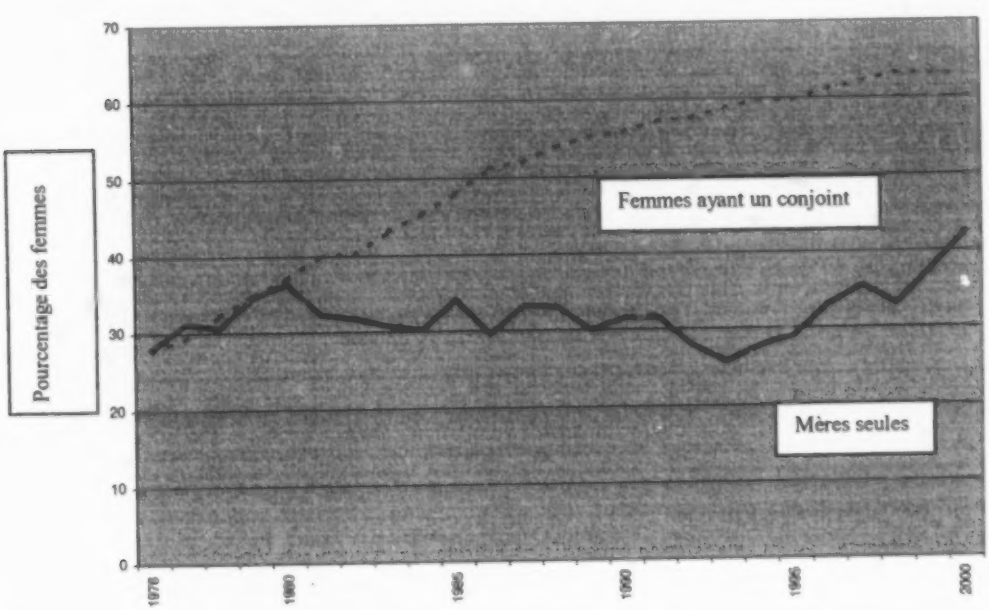
Cette tendance a commencé à se renverser au début des années 1980. Dès le milieu des années 1990, les femmes ayant un conjoint et des enfants âgés de moins de 16 ans étaient plus susceptibles d'occuper un emploi que les mères chefs de famille monoparentale. Les taux d'emploi des femmes ayant un conjoint s'établissaient à 70 p. 100, contre 60 p. 100 pour les mères seules. L'Enquête sur la population active a permis de constater une certaine amélioration du taux d'emploi des mères chefs de famille monoparentale dès 2000, année où les conditions d'emploi en général se sont améliorées, mais il subsiste quand même un écart important.

Le fait d'avoir un jeune enfant (âgé de moins de trois ans) signifiait alors, et signifie encore, qu'une femme dans cette situation, qu'elle soit une mère seule ou qu'elle ait un conjoint, est

moins susceptible d'occuper un emploi que les mères d'enfants plus âgés. Il existe toutefois certaines différences importantes entre les profils d'emploi des mères chefs de famille monoparentale et ceux des femmes ayant un conjoint. Bien que tous les taux d'emploi aient augmenté entre 1976 et 2000, les mères chefs de famille monoparentale sont maintenant beaucoup moins susceptibles d'occuper un emploi lorsque leurs enfants sont très jeunes que lorsqu'ils sont plus âgés. Par ailleurs, l'écart entre les taux d'emploi selon l'âge des enfants est très faible pour les femmes ayant un conjoint.

À la figure 1, nous comparons le taux d'emploi, entre 1976 et 2000, chez les mères seules avec celui des femmes qui avaient un conjoint, lorsque le plus jeune enfant est âgé de moins de trois ans. Bien que les mères chefs de famille monoparentale comme les femmes ayant un conjoint aient, au départ, des taux d'emploi relativement faibles (près de 28 p. 100 dans les deux cas), les tendances changent de façon très différente pour ces deux catégories. Les taux d'emploi des mères chefs de famille monoparentale augmentent, mais lentement et inégalement, pour atteindre 42 p. 100 en 2000. La forte croissante de l'emploi enregistrée en 1999 et en 2000, et plus particulièrement la forte croissance de l'emploi à plein temps, a permis à un plus grand nombre de mères chefs de famille monoparentale d'entrer sur le marché du travail. Dans le cas des femmes ayant un conjoint, les tendances sont beaucoup plus fermes et claires, et près de 63 p. 100 de ces femmes ont maintenant un emploi.

Figure 1. Comparaison des taux d'emploi : femmes dont le plus jeune enfant a moins de trois ans

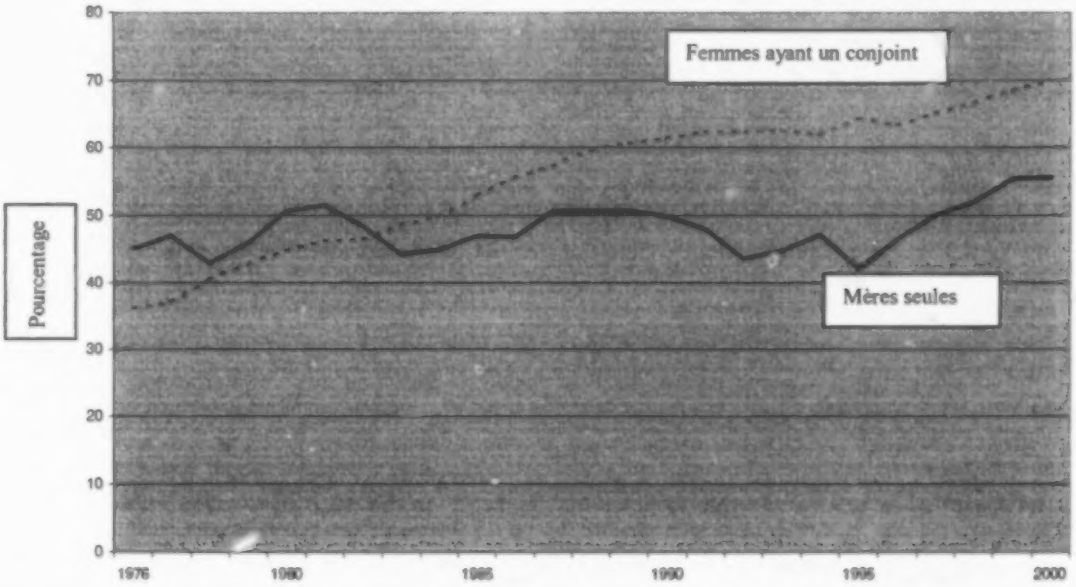


Source :
Statistique Canada, Enquêtes sur la population active de 1976 à 2000; Statistique Canada (2001b).

On constate une différence semblable dans la tendance au succès sur le marché de l'emploi dans le cas des femmes dont le plus jeune enfant a entre trois et cinq ans. En 1976, le taux d'emploi des mères de famille monoparentale dans cette situation était de 45 p. 100, et donc beaucoup plus élevé que le taux d'emploi de 36 p. 100 des femmes avec conjoint et enfants du même groupe d'âge. La figure 2 fait ressortir la tendance des taux d'emploi des femmes de ce groupe d'âge ayant des enfants. Les mères chefs de famille monoparentale ont accru leur taux d'emploi, mais lentement et inégalement, encore, pour atteindre un taux d'occupation de 55 p. 100 en 1999-2000. Les femmes ayant un conjoint ont enregistré des gains constants et importants à partir de 1976, pour atteindre un taux d'emploi de 70 p. 100 en 2000.

La tendance plus faible de l'emploi des mères chefs de famille monoparentale a manifestement une incidence importante sur les revenus des familles. Les données tirées du Recensement du Canada de 1996 nous ont fourni d'autres détails utiles sur la situation d'emploi des mères chefs de famille monoparentale et sur les rapports qui existent entre leurs régimes d'emploi et leur revenu.

Figure 2 : Comparaison des taux d'emploi : femmes dont le plus jeune enfant est âgé de trois à cinq ans



Source :
Statistique Canada, Enquêtes sur la population active de 1976 à 2000; Statistique Canada (2001b).

Un aspect important de l'emploi, du point de vue de la stabilité du travail et du revenu qu'il peut apporter, est la mesure dans laquelle il s'agit d'un emploi à plein temps, ainsi que sa durée au cours de l'année. Dans l'examen de l'économie et du marché du travail, nous avons décrit la façon dont l'organisation du travail a modifié les régimes de travail et réduit la part de l'ensemble du travail à plein temps, toute l'année. Cette part est maintenant de 52 p. 100

de l'ensemble du travail effectué dans l'économie, et d'environ 45 ou 46 p. 100 du travail des femmes qui occupent un emploi à plein temps, toute l'année. Le tableau 3 décrit ces tendances du travail des mères chefs de famille monoparentale. Il indique que de nombreuses mères seules ont le choix d'occuper un emploi à plein temps et que 48 p. 100 de ces mères ont répondu, lors des entrevues, qu'elles travaillaient à plein temps, toute l'année. Cependant, ces chiffres montrent aussi qu'une proportion considérable des mères seules travaillaient surtout à temps partiel ou seulement une partie de l'année, et qu'une forte proportion n'ont pas travaillé du tout pendant l'année. (Ces chiffres du Recensement proviennent des tendances du travail de l'année précédant le Recensement, dans ce cas, l'année 1995.)

En outre, le tableau 3 établit un rapport entre l'activité générale sur le marché du travail des mères chefs de famille monoparentale et le fait qu'elles entrent ou non dans une catégorie à faible revenu. (Les mesures du revenu présentées ici et décrivant la fréquence du faible revenu proviennent de calculs effectués par Statistique Canada au sujet du nombre de personnes dont le revenu se situait au-dessous du seuil de faible revenu au moment du Recensement.) La mesure particulière de la fréquence du faible revenu montre que 46 p. 100 des mères chefs de famille monoparentale avaient un faible revenu[14]. La fréquence du faible revenu est passée à près de 64 p. 100, dans le cas de celles qui ont déclaré ne pas avoir travaillé en 1995. Pour celles qui ont travaillé, la fréquence du faible revenu a varié considérablement, selon qu'elles avaient ou non travaillé à plein temps, toute l'année. Chez celles qui ont travaillé, 14 p. 100 ont eu un faible revenu. Cependant, parmi les mères seules qui ont travaillé à temps partiel ou seulement une partie de l'année, près de 50 p. 100 ont été considérées comme ayant un faible revenu.

Tableau 3 : Mères chefs de famille monoparentale, emploi et fréquence du faible revenu

		Total	Proportion ayant un faible revenu %
Total des mères chefs de famille monoparentale		931 610	45,7
N'ayant pas travaillé en 1995	Nombre Pourcentage	394 935 42,4	63,8
Total de celles qui ont déclaré avoir travaillé en 1995		536 675	
Ayant travaillé à plein temps, toute l'année	Nombre	257 765	14,0
Part de l'emploi à plein temps, toute l'année	Pourcentage	48,0	
Ayant travaillé à temps partiel ou seulement une partie de l'année	Nombre	278 910	49,5
Part de l'emploi à temps partiel ou seulement une partie de l'année	Pourcentage	52,0	

Source :
Statistique Canada, Recensement.

La question du travail à temps partiel est importante lorsqu'on examine la situation socio-économique des mères seules. Une autre statistique révélatrice provient de l'analyse des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) effectuée par Statistique Canada au sujet du travail à temps partiel involontaire au milieu des années 1990. Les mères seules ayant des enfants avaient le taux le plus élevé d'emplois à temps partiel

involontaire parmi tous les groupes décrits aux fins de cette analyse; près de 18 p. 100 de l'ensemble des mères seules qui avaient effectué un travail quelconque n'avaient obtenu que des emplois à temps partiel, mais *désiraient* travailler à plein temps. Les femmes de ce groupe n'avaient pas choisi le travail à temps partiel, mais elles ne pouvaient pas trouver de travail à plein temps. Par comparaison, le taux d'emploi à temps partiel involontaire des femmes mariées ayant des enfants se situait à 8 p. 100.

Cette étude décrivait aussi la tendance du travail pour les femmes qui prenaient un travail à temps partiel après 6, 12 ou 18 mois au milieu des années 1990. Voici ce que montrent les résultats.

- Après six mois, plus de 40 p. 100 des mères chefs de famille monoparentale qui s'identifiaient comme prenant un travail à temps partiel involontaire occupaient encore le même emploi (à temps partiel involontaire). Moins de 10 p. 100 occupaient un emploi à temps partiel différent, mais encore involontaire; un peu plus de 10 p. 100 occupaient un emploi à plein temps, et environ 10 p. 100 étaient en chômage ou avaient quitté le marché du travail. Ces résultats après six mois, bien qu'ils ne soient pas sensiblement différents des tendances relatives aux autres personnes prenant des emplois à temps partiel involontaire, montraient une tendance un peu plus élevée à passer à un autre travail involontaire ou au chômage.

- Après 12 mois, environ 15 p. 100 de ces mères chefs de famille monoparentale se trouvaient dans la même situation de travail à temps partiel involontaire et 5 p. 100 se trouvaient dans une autre situation de travail à temps partiel involontaire. Seulement un peu plus de 25 p. 100 étaient passées au travail à plein temps. Les tendances sont complétées par les 15 p. 100 maintenant en chômage et les 10 p. 100 qui ont quitté le marché du travail.

- Après 18 mois, le maintien dans le même emploi à temps partiel involontaire était tombé à 10 p. 100; cinq pour cent des mères concernées occupaient un autre travail à temps partiel involontaire, tandis qu'un peu plus de 30 p. 100 avaient un emploi à plein temps. Toutes les autres mères seules étaient en chômage ou avaient quitté le marché du travail.

Il est manifeste que les mères chefs de famille monoparentale, lorsqu'on les compare aux autres femmes et aux autres mères, ont plus de difficulté à trouver un emploi et que leur situation relative a empiré au cours des dernières décennies. Compte tenu du taux de croissance élevé du travail atypique, nombre des emplois que peuvent trouver, voire conserver, ces mères seules n'offrent ni la stabilité ni le revenu dont elles ont besoin pour subvenir aux besoins de leur famille.

Manifestement, les mères chefs de famille monoparentale ne se trouvent pas toutes dans cette situation. Beaucoup exercent une profession ou occupent un emploi à plein temps qui leur apporte un revenu suffisant pour subvenir aux besoins de leur famille. Cependant, un nombre disproportionné de mères seules sont incapables de trouver ou de conserver un emploi quelconque, ou de travailler à plein temps, toute l'année. Quand elles travaillent, elles gagnent très souvent un faible revenu.

Nous allons maintenant présenter une description détaillée du profil statistique des mères qui font l'objet de notre étude.

Les mères seules et leur situation d'emploi

Au niveau le plus élémentaire, on peut définir le succès sur le marché de l'emploi comme le fait de trouver et de conserver un emploi, et d'en tirer un revenu suffisant pour subvenir à ses propres besoins économiques. Plusieurs facteurs entrent en jeu dans l'obtention d'un emploi, et il existe beaucoup moins d'emplois viables (assortis d'avantages sociaux). La disponibilité de l'emploi en général, et plus particulièrement de l'emploi assorti d'heures de travail et d'un revenu suffisants, joue un rôle contextuel important dans le succès pour l'obtention et le maintien d'un emploi. Les antécédents individuels, comme les connaissances et les compétences apportées sur le marché du travail, sont manifestement importants. Pour de nombreuses personnes, l'absence d'antécédents nécessaires a les plus grandes répercussions sur leur degré de succès sur le marché du travail. Dans cette section, nous décrivons les caractéristiques des mères chefs de famille monoparentale qui sont les plus susceptibles d'influer sur leur situation sur le marché du travail.

La théorie de l'activité et du succès sur le marché du travail permet généralement de cerner certains facteurs, tels que le niveau d'instruction ou la formation spécialisée, qui ont les plus grandes répercussions sur le succès d'une personne sur le marché du travail. Le sexe joue aussi un rôle à cet égard, mais ce facteur n'est pas reconnu comme il le devrait dans les études économiques relatives aux analyses du marché du travail. Néanmoins, le sexe continue de jouer un rôle important dans l'éducation et la formation, tout comme la situation familiale. Étant donné que les obligations familiales des femmes sont encore sensiblement différentes (et habituellement beaucoup plus lourdes) que celles des hommes, les répercussions du sexe sur l'emploi demeurent un facteur important qui façonne la « trajectoire d'emploi ». En outre, le cheminement la vie, qui comprend à la fois des éléments positifs et négatifs pour les femmes, influe sur leur trajectoire d'emploi. Les femmes très jeunes et celles qui ont le moins d'expérience se heurtent aux obstacles les plus nombreux; les femmes d'âge moyen se trouvent dans une situation d'emploi relativement plus solide, et les plus âgées peuvent éprouver des difficultés particulières à réintégrer la population active. La situation matrimoniale et familiale — mariage ou non, parent seul ou famille biparentale — est aussi un élément clé du profil d'emploi des femmes. Il subsiste également des obstacles attribuables à la discrimination fondée sur le sexe, quoique peut-être moins nombreux que par le passé; néanmoins, le recoupement de facteurs comme le sexe, les obligations familiales et le stade de la vie peut nuire gravement aux possibilités d'emploi.

Bien que notre étude porte sur les mères chefs de famille monoparentale, il faut dire que ces femmes ne se heurtent pas toutes à des obstacles à l'activité sur le marché du travail. Nous avons mentionné le fait qu'un nombre disproportionné de mères chefs de famille monoparentale n'ont pas d'emploi et ont des revenus très faibles. La question fondamentale de notre recherche consiste à déterminer pourquoi il en est ainsi et quelles sont les répercussions de cette situation sur la vie quotidienne des mères chefs de famille monoparentale les plus vulnérables. Il importe de comprendre les facteurs qui influent sur cette situation afin d'élaborer des approches stratégiques. Cette composante de l'étude,

qui porte sur l'analyse des descriptions statistiques des variables se rapportant aux antécédents, peut faciliter grandement la compréhension du rôle dans les tendances de l'emploi de variables clés se rapportant aux antécédents des mères seules, comme l'âge, la présence d'enfants et l'âge de ces derniers, le niveau d'instruction et l'appartenance à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi. Le cas échéant, dans l'analyse concernant les mères chefs de famille monoparentale, nous comparons aussi leur situation avec celle des femmes qui ont des enfants, mais dont la famille comprend aussi un conjoint. En outre, lorsque la disponibilité des données le permet et que cela convient, sur le plan analytique, nous comparons les variables clés au fil du temps.

Une bonne partie de la matière traitée dans cette section a été tirée de l'analyse du Recensement effectuée par Statistique Canada et de la base de données du Recensement, particulièrement les tableaux fournis dans la série Dimensions du Recensement produite par Statistique Canada. Bien que les expressions employées ici relativement au marché du travail soient généralement celles qu'on retrouve dans la documentation actuelle, le Recensement contient quelques mesures qui recouvrent essentiellement le même contexte, mais diffèrent légèrement de celles de Statistique Canada dans leur définition intégrale. Les données du Recensement concernant le revenu sont particulièrement utiles pour évaluer la situation de groupes de personnes, mais cela mène à l'utilisation du concept de personnes travaillant au cours de l'année précédant celle du Recensement. Il est ainsi possible de saisir une année complète d'expérience de travail et de répartir les activités sur le marché du travail entre l'emploi à plein temps, toute l'année, etc. Cependant, le nombre de personnes faisant partie de cette population de travailleuses et de travailleurs est souvent légèrement différent du nombre saisi par d'autres mesures de l'emploi ou de la main-d'œuvre qui ont été prises lors du Recensement. Par conséquent, la lectrice ou le lecteur peut remarquer de légères différences entre les chiffres relatifs à la main-d'œuvre ou à l'emploi dans les tableaux suivants, mais ces écarts sont attribuables à des définitions différentes employées au moment de la collecte des données, plutôt qu'à des erreurs de dénombrement ou d'analyse. Nous avons puisé dans les deux ensembles de données pour illustrer une question, même si l'ensemble de données particulier utilisé à un certain moment peut être légèrement différent de l'autre. Notre but, dans l'ensemble de ce rapport, était de mettre l'accent sur les principales questions. Par conséquent, la présence de chiffres légèrement différents, lorsqu'on en comprend la source, ne modifie pas la portée essentielle des données.

Une question qui se présente souvent, lorsque les lectrices et les lecteurs voient des données tirées d'un Recensement effectué il y a cinq ans, est de savoir si ces mesures peuvent constituer une représentation fidèle de la situation actuelle. Nous utilisons les données du Recensement entre autres parce que, à l'heure actuelle, elles constituent l'une des meilleures sources de renseignements détaillés sur les caractéristiques du marché du travail des mères seules. Il importe toutefois de reconnaître que, même si certains chiffres réels sont périmés, les tendances demeurent quand même instructives aux fins de notre analyse. Nous constaterons certes qu'un bon nombre des chiffres absolus seront différents lorsque les résultats du Recensement de 2001 seront publiés. Cependant, étant donné que nous prenons aussi des mesures par l'intermédiaire de plusieurs points de collecte de données du Recensement et que nous avons d'autres mesures plus générales qui vont jusqu'à aujourd'hui, nous savons que les caractéristiques des profils, et plus particulièrement la situation relative des mères chefs de famille monoparentale comparativement aux autres mères, ne seront pas sensiblement différentes de celles décrites dans le Recensement de 1996.

L'écart constaté chez les mères chefs de famille monoparentale, pour ce qui est du revenu, du succès sur le marché du travail et de la stabilité d'emploi, est manifeste depuis des décennies. L'aggravation comparative de la situation, indiquée par d'autres données de Statistique Canada tirées de l'Enquête sur la population active et de mesures du revenu annuel des familles, est confirmée par les quelques mesures du Recensement utilisées ici. La tendance est déjà claire et ces données, bien que fondées sur l'année 1995-1996, confirment et clarifient les préoccupations et les questions soulevées par les analystes des politiques, les spécialistes et les personnes touchées elles-mêmes.

Âge des mères chefs de famille monoparentale

L'âge des travailleuses ou des travailleurs, ou encore des chercheuses ou des chercheurs d'emploi, est un facteur important pour la compréhension de leur situation sur le marché du travail et l'examen des politiques et des programmes. Le tableau 4 montre la répartition selon l'âge des mères chefs de famille monoparentale, et il donne une vue d'ensemble de la structure d'âge des femmes qui se trouvaient dans cette situation entre 1981 et 1996. Les renseignements sur les mères seules sont placés dans le contexte de toutes les femmes qui ont des enfants au foyer. Nous constatons maintenant l'existence d'un nombre important et croissant de jeunes femmes qui sont des mères seules, tandis que, dans l'ensemble, le nombre de femmes qui ont des enfants a diminué dans les groupes d'âge les plus jeunes.

Il est facile de voir, au tableau 4, que la proportion des jeunes femmes qui sont des mères seules a augmenté radicalement au cours des 15 ans visés par l'analyse. Chez les 15 à 24 ans, la proportion des mères de famille monoparentale, parmi l'ensemble des femmes ayant des enfants, est passée de 15,2 p. 100, en 1981, à 33,1 p. 100 en 1996. Aucun autre groupe d'âge n'a enregistré une proportion excédant une différence d'environ six pour cent. (On trouvera de plus amples détails sur les années intermédiaires au tableau A1, à l'annexe B.)

Les données présentées au tableau 5 font ressortir l'incidence qu'a l'âge sur l'activité au sein du marché du travail et sur l'emploi. Les variations survenues entre 1981 et 1996 montrent que non seulement il y a plus de mères seules dans les groupes d'âge plus jeunes, mais que celles-ci sont aussi moins susceptibles d'occuper un emploi.

Il existe une abondante documentation montrant que les personnes très jeunes (celles qui ont été identifiées comme étant des jeunes aux fins des programmes gouvernementaux, c'est-à-dire les personnes âgées de 15 à 24 ans) ont énormément de difficulté à passer sur le marché du travail. Sans antécédents de travail, et souvent sans instruction ni compétences professionnelles, il leur est plus difficile qu'à d'autres d'obtenir un emploi. Cependant, on constate que ce sont habituellement les jeunes hommes qui ont le plus de difficulté à obtenir un emploi et qui connaissent un roulement élevé dans les emplois qu'ils trouvent. Un examen plus approfondi des données, du point de vue de nos questions de recherche, montre que le nombre de mères seules en chômage chez les 15 à 24 ans a doublé entre 1981 et 1996. Ces constatations donnent encore plus de profondeur à toute la question du chômage chez les jeunes et apportent une nuance supplémentaire à la compréhension des défis que doivent relever les jeunes mères seules. Comme si la situation des très jeunes mères seules n'était pas assez pénible, nous constatons que le chômage semble augmenter avec l'âge. Autrement dit, les données sur le chômage montrent des augmentations encore plus importantes du nombre de mères seules chez les 25 à 34 ans et les 35 à 44 ans qui n'ont pas pu se trouver d'emploi et sont en chômage.

Tableau 4. Femmes ayant des enfants, 1981 à 1996

	1981	1996	Variations en pourcentage 1981-1996
Toutes les femmes ayant des enfants			
Tous les âges	4 185 365	4 915 815	17,5
15 à 24 ans	296 930	180 275	-39,3
25 à 34 ans	1 384 480	1 280 270	-7,5
35 à 44 ans	1 214 910	1 862 655	53,3
45 ans ou plus	1 289 045	1 592 615	23,5
Mères chefs de famille monoparentale			
Tous les âges	589 430	945 235	60,4
15 à 24 ans	45 120	59 620	32,1
25 à 34 ans	139 445	213 260	52,9
35 à 44 ans	140 170	296 345	111,4
45 ans ou plus	264 700	376 015	42,1
Proportion des mères chefs de famille monoparentale parmi toutes les femmes ayant des enfants			
Tous les âges	14,1 %	1,2 %	n. d.*
15 à 24 ans	15,2 %	33,1 %	n. d.
25 à 34 ans	10,1 %	16,7 %	n. d.
35 à 44 ans	11,5 %	15,9 %	n. d.
45 ans ou plus	20,5 %	23,6 %	n. d.

Remarque :
*n. d. signifie « non disponible ».

Source :
Statistique Canada, base de données du Recensement.

Comme nous le voyons dans ces données, l'accroissement du nombre total de mères chefs de famille monoparentale chez les 25 à 34 ans et les 35 à 44 ans n'a pas été accompagné par la croissance de leur emploi entre 1981 et 1996. En 1996, le chômage était beaucoup plus élevé qu'il ne l'était en 1981, et on a signalé que de nombreuses autres personnes n'étaient pas sur le marché du travail. (On trouvera de plus amples détails sur les années intermédiaires dans le tableau A2, à l'annexe B.)

Des termes comme « emploi », « chômage » et « inactives ou inactifs », lorsqu'ils sont employés par Statistique Canada, ont tous des définitions précises qui font en sorte que les données sont structurées et comparables. Le mot « emploi » s'applique à toutes les personnes qui, lorsque la mesure a été prise, travaillaient effectivement, ou étaient temporairement absentes de leur travail parce qu'elles étaient en vacances ou en congé de maladie. Le terme « chômage » s'applique à toutes les personnes sans emploi mais, pour être désignée comme sans emploi, une personne doit chercher activement du travail. On entend par personnes « inactives » toutes celles qui sont sans emploi sans être « officiellement » en chômage (c.-à-d. celles qui ne cherchent pas activement du travail).

Les définitions des termes « chômage » et « inactives ou inactifs » sont une zone très grise pour bien des gens, et plus particulièrement pour les mères chefs de famille monoparentale. Dans l'Enquête sur la population active, Statistique Canada désigne par l'expression « travailleuses et travailleurs découragés » certaines personnes classées parmi les inactifs. Ces personnes sont décrites par Statistique Canada comme étant celles qui ne cherchent même pas de travail car elles croient qu'il n'y a pas d'emplois disponibles. Manifestement, ce phénomène a d'autres répercussions, car une partie des travailleuses et travailleurs découragés estiment qu'il n'existe absolument pas de travail; d'autres ont l'impression qu'il est impossible de trouver un emploi convenable (du point de vue du revenu, des compétences exigées ou des horaires de travail). À partir de ces renseignements, nous pouvons voir que, si une mère seule (qui, souvent, connaît aussi des problèmes de garde d'enfants) estime n'avoir aucune chance de trouver un emploi, elle n'est pas susceptible de chercher activement du travail. Elle ne serait alors pas classée comme chômeuse, mais entrerait dans le groupe des personnes inactives. Cependant, si on lui demandait si elle aimerait occuper un emploi offrant un revenu suffisant, elle pourrait très bien répondre : « Oui, mais comme je ne peux pas en trouver, je ne me donne même pas la peine de chercher du travail ». Si l'on reconnaît que le groupe des personnes inactives comprend un grand nombre de chercheuses et chercheurs d'emploi découragés, on peut mieux comprendre l'insuffisance du nombre d'emplois pour les mères seules.

Le tableau 6 présente une comparaison des taux d'emploi des mères chefs de famille monoparentale et des femmes ayant un conjoint et des enfants. Il met l'accent sur les groupes d'âge de 25 à 34 ans et de 35 à 44 ans, qui sont les âges où la plupart des gens ont réussi à avoir une activité de longue durée sur le marché du travail et ont habituellement un régime d'emploi viable. Le taux d'emploi mesure l'emploi en pourcentage du nombre total de membres de chaque catégorie ou groupe, et il est également désigné dans certains ouvrages par l'expression « ratio emploi-population ».

Les taux d'emploi des mères chefs de famille monoparentale et des mères ayant un conjoint présentent des variations considérables dans leur situation d'emploi comparative de 1981 à 1996. En 1981, les mères seules plus âgées étaient un peu plus susceptibles d'occuper un emploi que les mères ayant un conjoint, tandis que le taux d'emploi dans son ensemble et chez les groupes d'âge plus jeunes présentait des différences assez faibles. Dès 1996, les femmes ayant un conjoint étaient beaucoup plus susceptibles d'occuper un emploi. Comme le montre le tableau 6, les mères seules ont maintenant des taux d'emploi beaucoup plus faibles que les femmes ayant un conjoint et des enfants; plus la mère seule est jeune, plus l'écart est grand entre son taux d'emploi et celui des femmes de son âge qui se trouvent dans une relation familiale avec un conjoint.

Tableau 5 : Mères de famille monoparentale, selon l'âge et l'activité sur le marché du travail

	1981	1996	Variations en pourcentage 1981-1996
Tous les âges			
Population	589 430	945 235	60,4
Population active	317 055	574 370	81,2
Occupées	286 275	480 550	67,9
Chômeuses	30 780	93 825	204,8
Inactives	272 375	370 865	36,2
15 à 24 ans			
Population	45 120	59 620	32,1
Population active	20 210	25 935	28,3
Occupées	15 050	15 295	1,6
Chômeuses	5 160	10 635	106,1
Inactives	24 910	33 685	35,2
25 à 34 ans			
Population	139 445	213 260	52,9
Population active	87 850	134 530	53,1
Occupées	76 990	102 000	32,5
Chômeuses	10 865	32 520	199,3
Inactives	51 595	78 730	52,6
35 à 44 ans			
Population	140 170	296 345	111,4
Population active	98 435	225 465	129,0
Occupées	91 100	192 860	111,7
Chômeuses	7 340	32 595	344,1
Inactives	41 735	70 880	69,8
45 ans ou plus			
Population	264 700	376 015	42,1
Population active	110 570	188 465	70,4
Occupées	103 140	170 380	65,2
Chômeuses	7 425	18 070	143,4
Inactives	154 130	187 550	21,7

Source :
Statistique Canada, base de données du Recensement.

Tableau 6 : Taux d'emploi, selon l'âge, mères de famille monoparentale et femmes ayant un conjoint

	1981 %	1986 %	1991 %	1996 %
Tous les âges				
Mères chefs de famille monoparentale	48,6	49,2	51,6	50,8
Femmes ayant un conjoint	47,9	54,7	63,3	65,3
15 à 24 ans				
Mères chefs de famille monoparentale	33,4	30,0	25,4	25,7
Femmes ayant un conjoint	35,8	3,7	43,4	41,0
25 à 34 ans				
Mères chefs de famille monoparentale	55,2	51,7	50,3	47,8
Femmes ayant un conjoint	48,2	55,1	62,0	63,9
35 à 44 ans				
Mères chefs de famille monoparentale	65,0	66,2	69,4	65,1
Femmes ayant un conjoint	56,2	62,9	71,6	72,3
45 ans ou plus				
Mères chefs de famille monoparentale	39,0	39,3	43,1	45,3
Femmes ayant un conjoint	41,7	46,7	55,8	59,9

Remarque :
Le taux d'emploi est aussi appelé « ratio emploi-population ». Ce taux indique la proportion de la population qui occupe un emploi, à plein temps ou à temps partiel.

Source :
Statistique Canada, base de données du Recensement

Le tableau 7 montre la façon dont l'âge des mères chefs de famille monoparentale est lié au faible revenu. Statistique Canada ne présente pas le faible revenu, mesuré au moyen du SFR, comme une mesure de la pauvreté, mais ces chiffres fournissent une mesure du stress économique associé au revenu de la famille. Les SFR sont établis selon la proportion du revenu familial annuel consacrée aux nécessités de la vie que sont la nourriture, le logement et l'habillement. Les familles qui tombent au-dessous du seuil du faible revenu sont susceptibles de consacrer la majeure partie de leur revenu à ces besoins économiques fondamentaux. En outre, il n'y a pas de seuil de faible revenu unique. Les SFR sont calculés pour différentes tailles de famille et établissent une distinction entre les familles vivant dans les zones rurales et urbaines, selon la taille de la zone urbaine, qui va des petites villes comptant une population de moins de 30 000 habitants aux villes dont la population dépasse les 500 000 habitants. Il est ainsi possible de tenir compte des variations de coûts selon la taille de la famille et la région où elle vit. Statistique Canada met à jour les SFR et les mesures de faible revenu de façon à tenir compte de l'inflation[15].

Tableau 7 : Mères chefs de famille monoparentale selon l'âge et fréquence du faible revenu

	Nombre de femmes	Nombre ayant un faible revenu	Fréquence du faible revenu %
Tous les âges	931 605	426 085	45,7
15 à 19 ans	7 600	7 145	94,0
20 à 24 ans	50 695	45 110	89,0
25 à 34 ans	209 220	143 255	68,5
35 à 44 ans	292 590	138 200	47,2
45 à 54 ans	185 385	54 545	29,4
55 à 64 ans	78 385	19 355	24,7
65 à 69 ans	33 630	6 370	18,9
70 ans ou plus	74 095	12 100	16,3

Source :
Statistique Canada, Recensement de 1996, série Dimensions.

Étant donné leur faible taux d'emploi, il n'est pas étonnant que ce soient les jeunes mères seules qui soient les plus susceptibles d'avoir de faibles revenus, et une proportion renversante de 94 p. 100 se trouvent dans cette situation. Le tableau 7 présente aussi des mesures selon l'âge assez détaillées pour la population des mères seules dans son ensemble. Il montre que les groupes d'âge de 25 à 34 ans et de 35 à 44 ans comptent le nombre le plus élevé de mères seules, mais qu'un nombre assez considérable de mères seules ont plus de 45 ans et, comme nous l'avons vu, un nombre plus faible mais croissant sont âgées de moins de 24 ans. Seules celles « des groupes d'âge d'activité maximale » dont les enfants sont probablement d'âge scolaire ont des niveaux de revenu beaucoup plus faibles, mais des proportions de 47,2 p. 100 ou de 29,4 p. 100 n'ont certes rien de rassurant, ni pour les analystes des politiques — ni pour les femmes.

Nombre et âge des enfants et incidence de ces données sur la participation au marché du travail

Les femmes qui ont des enfants se heurtent à tout un éventail d'obstacles encore plus complexes à l'obtention d'un emploi et au maintien dans l'emploi. Nous constatons que le taux d'emploi des mères de très jeunes enfants est plus faible, qu'il s'agisse de mères de famille monoparentale ou de femmes vivant avec un conjoint. Cependant, il existe un écart considérable entre le taux d'emploi des mères seules et celui des femmes qui ont un conjoint, lorsque les enfants sont un peu plus vieux. Dans cette section, nous présentons des mesures qui donnent une idée de l'incidence, sur la participation au marché du travail, de la présence d'enfants de différents âges lorsque la mère est une femme seule.

Le tableau 8 s'intéresse d'abord à la présence d'enfants âgés de moins de six ans, puis à la présence d'au moins un enfant de moins de deux ans. Il fait ressortir la façon dont la présence de jeunes enfants influe sur la participation au marché du travail, l'emploi et le chômage. La situation évolutive du marché du travail pour les mères seules est comparée aux variations dans l'activité sur le marché du travail des femmes ayant un conjoint qui ont aussi des enfants dans les mêmes groupes d'âge.

Tableau 8 : Activité des femmes ayant des enfants

	1981	1996
Mères chefs de famille monoparentale		
Ayant des enfants au foyer		
Nombre total	589 430	945 235
Taux d'activité	53,8 %	60,8 %
Ratio emploi-population	48,6 %	50,8 %
Taux de chômage	9,7 %	16,3 %
Enfants de moins de six ans seulement		
Nombre total	84 830	149 355
Taux d'activité	54,9 %	56,2 %
Ratio emploi-population	45,5 %	41,6 %
Taux de chômage	17,2 %	25,8 %
Ayant au moins un enfant de moins de deux ans		
Nombre total	31 460	54 525
Taux d'activité	44,5 %	46,3 %
Ratio emploi-population	34,0 %	31,0 %
Taux de chômage	23,5 %	33,0 %
Femmes ayant un conjoint		
Ayant des enfants au foyer		
Nombre total	3 595 930	3 970 585
Taux d'activité	52,1 %	71,2 %
Ratio emploi-population	47,9 %	65,3 %
Taux de chômage	8,2 %	8,3 %
Enfants de moins de six ans seulement		
Nombre total	811 955	804 220
Taux d'activité	49,4 %	71,0 %
Ratio emploi-population	43,6 %	63,1 %
Taux de chômage	11,9 %	11,1 %
Ayant au moins un enfant de moins de deux ans		
Nombre total	494 625	463 820
Taux d'activité	46,0 %	68,2 %
Ratio emploi-population	39,8 %	59,5 %
Taux de chômage	13,5 %	12,7 %

Source :
Statistique Canada, base de données du Recensement.

De 1981 à 1996, il y a eu très peu de changements dans le taux d'activité des mères chefs de famille monoparentale ayant de jeunes enfants. Cette situation se compare à l'augmentation constante de la participation au marché du travail des femmes vivant avec un conjoint et ayant des enfants dans les mêmes groupes d'âge. Le taux d'activité mesure la proportion de la population qui occupe un emploi ou qui est en chômage (et qui cherche activement du travail) et il constitue donc une mesure des personnes les plus actives sur le marché du travail. Ce genre de mesures nous permet de constater que l'emploi a été faible et que le chômage chez les mères chefs de famille monoparentale ayant de jeunes enfants a augmenté considérablement au cours de cette période. Si l'on pense aussi à la possibilité que de nombreuses mères seules ne soient

pas comprises dans le dénombrement des personnes en chômage parce qu'elles sont des « chercheuses d'emploi découragées » et qu'elles ne cherchent donc pas « activement » du travail, on a une meilleure idée de l'ampleur du manque d'emplois pour les mères chefs de famille monoparentale ayant de jeunes enfants. (On trouvera de plus amples détails sur les années intermédiaires au tableau A3, à l'annexe B.)

Il existe manifestement de nombreux dilemmes logistiques pour les femmes qui ont de très jeunes enfants et qui désirent concilier le travail rémunéré et leurs obligations familiales. Pour les femmes ayant un conjoint, le premier choix a souvent été le travail à temps partiel, qui leur laisse relativement plus de temps pour prendre soin de leur famille. Cette stratégie a permis à ces femmes d'avoir accès plus facilement à des emplois sur le marché croissant, et désormais considérable, du travail atypique et, aussi, par ricochet, d'être recherchées davantage par les employeurs désireux d'avoir ce genre de souplesse chez leurs effectifs.

Mais quel est l'effet cumulatif, sur les niveaux de revenu, des schémas d'emploi des mères seules ayant de jeunes enfants? Nous avons déjà vu que le revenu de nombreuses mères seules était inférieur au seuil de faible revenu, en particulier dans le cas de celles qui appartiennent aux groupes d'âge les plus jeunes. Le tableau 9 présente de plus amples renseignements sur les mères seules et sur les revenus de leur famille. La mesure du revenu utilisée est le revenu familial, qui comprend le revenu monétaire de tous les membres de la famille. Pour certaines mères seules ayant des enfants plus âgés au foyer, cela peut comprendre les revenus de ces enfants. On entend par « revenu » le revenu monétaire total reçu par la famille, qui comprend la rémunération, le revenu net d'agriculture ou d'entreprise, le crédit d'impôt pour enfants, les pensions, les prestations d'assurance-emploi ou l'aide au revenu, les dividendes, l'intérêt et les autres revenus monétaires. Le revenu ne comprend pas les gains en capital, le produit de la vente de biens personnels, les emprunts, les cadeaux ou le revenu en nature, comme les repas ou le logement, le cas échéant.

La mesure que nous employons pour faire ressortir le revenu relatif des familles est le revenu médian. Il s'agit du revenu qui se trouve au point milieu de la répartition totale des revenus (autrement dit, les niveaux de revenu de la moitié des membres du groupe sont inférieurs au revenu médian, tandis que les niveaux de revenu de l'autre moitié se situent au-dessus du revenu médian). Aux fins de ce type de comparaison, on considère que le revenu médian est préférable à une simple moyenne, laquelle peut être gravement faussée par la présence de petits nombres de personnes ayant des niveaux de revenu très élevés ou très faibles.

Ces données sur les revenus médians font ressortir le fait que les jeunes mères seules (de moins de 25 ans) ayant des enfants (de moins de six ans) ont des revenus familiaux très faibles, *indépendamment* du fait qu'elles fassent ou non partie de la population active. Pour celles qui étaient actives sur le marché du travail (qui étaient occupées ou en chômage), le revenu médian se situait à 11 138$, ce qui est juste un peu au-dessus du revenu médian de 10 569 $ chez les personnes inactives. Pour les mères de famille monoparentale âgées de 25 à 44 ans et ayant des enfants de moins de six ans, il est donc plus avantageux d'occuper un emploi. Le revenu médian se situait à 19 790 $ en 1995 (selon les déclarations présentées

en 1996) chez les membres de la population active, contre 12 808 $ chez les personnes inactives.

Si nous examinons de plus près les données sur le revenu des femmes des 25 à 44 ans, nous constatons que pour les femmes ayant des enfants âgés de 6 à 17 ans, la participation à la population active accroît sensiblement le revenu médian par rapport à celui des femmes qui ont aussi des enfants âgés de 6 à 17 ans, mais sont inactives.

Le tableau 9 présente aussi une mesure de la façon dont les revenus médians ont changé entre 1990 et 1995, et met en évidence les années où le faible revenu est le plus fréquent. Les revenus médians sont présentés en dollars constants de 1995, ce qui permet une comparaison directe entre les deux périodes. Bien que les mères de famille monoparentale, dans l'ensemble, aient connu une baisse de leur revenu médian, celles qui étaient âgées de 25 à 44 ans ont connu une diminution très considérable. Cette baisse touche celles qui faisaient partie de la population active, soit comme travailleuses occupées, soit comme chômeuses.

« Superposition » de l'appartenance à des groupes visés par l'équité en matière d'emploi aux schémas d'emploi

Lorsqu'on examine les politiques et les programmes socio-économiques, il faut aborder les questions relatives aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Bien que l'égalité des chances soit elle-même une préoccupation stratégique, lorsqu'on examine l'efficacité croissante des politiques relatives au marché du travail et des programmes de préparation à l'emploi, d'autres facteurs qui varient selon l'appartenance à différents groupes visés par l'équité en matière d'emploi influent sur le succès dans l'obtention d'un emploi et le maintient dans l'emploi. Il importe donc de déterminer dans quelle mesure les groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont représentés parmi les mères seules.

Le tableau 10 montre que, en 1996, environ 5 % des mères de famille monoparentale étaient des femmes autochtones et qu'une autre tranche de 13,5 p. 100 étaient membres de minorités visibles. Ces chiffres devraient être différents dans le Recensement de 2001, simplement pour des raisons démographiques. Les populations autochtones et les populations membres de minorités visibles augmentent plus rapidement que la moyenne de la population générale. Étant donné la « poussée » de croissance des populations autochtones au cours des deux dernières décennies, le segment de la population qui s'accroît le plus rapidement est plus jeune et sur le point d'atteindre l'âge où les femmes sont susceptibles d'avoir des enfants.

Tableau 9 : Activité des mères chefs de famille monoparentale et revenu familial

	Ensemble de la population		Au sein de la population active		Inactives	
	Nombre	Revenu familial médian $	Pourcentage de la population	Revenu familial médian $	Pourcentage de la population	Revenu familial médian $
Pour toute l'année 1995						
Total – mères chefs de famille monoparentale	945 235	21 994	61	26 816	39	16 179
Mères âgées de moins de 25 ans	59 620	11 167	43	12 001	57	10 536
Ayant des enfants de moins de six ans	57 540	11 138	43	11 949	57	10 569
Ayant des enfants de six ans ou plus	2 075	11 722	56	13 131	44	9 895
Mères âgées de 25 à 44 ans	509 600	18 463	71	23 318	29	12 664
Ayant des enfants de moins de six ans	176 590	15 700	59	19 790	41	12 808
Ayant des enfants de 6 à 17 ans	300 900	20 151	76	24 462	24	12 495
Ayant des enfants de 18 ans ou plus	32 115	26 921	81	30 650	19	12 811
Mères âgées de 45 à 64 ans	267 060	32 806	68	38 239	32	20 153
Ayant des enfants de moins de six ans	32 115	23 190	62	31 781	38	14 772
Ayant des enfants de 6 à 17 ans	82 475	28 473	76	33 985	24	13 345
Ayant des enfants de 18 ans ou plus	181 370	34 922	65	40 662	35	23 636
Mères âgées de 65 ans ou plus	108 950	33 599	6	41 670	94	33 206
Pour toute l'année 1990						
Total – mères chefs de famille monoparentale	788 400	23 850	60	28 737	40	16 851
Mères âgées de moins de 25 ans	50 765	11 151	40	12 301	60	10 355
Ayant des enfants de moins de six ans	48 725	11 121	39	12 254	61	10 356
Ayant des enfants de six ans ou plus	2 040	12 094	62	13 067	38	10 339
Mères âgées de 25 à 44 ans	427 740	20 026	72	25 613	28	12 538
Ayant des enfants de moins de six ans	142 665	16 115	59	20 991	41	12 505
Ayant des enfants de 6 à 17 ans	254 530	22 217	77	26 531	23	12 463
Ayant des enfants de 18 ans ou plus	30 550	32 754	84	35 941	16	15 204
Mères âgées de 45 à 64 ans	218 135	34 951	64	41 026	36	23 268
Ayant des enfants de moins de six ans	1 970	23 774	58	30 774	42	16 031
Ayant des enfants de 6 à 17 ans	58 445	28 434	71	34 985	29	14 006
Ayant des enfants de 18 ans ou plus	157 720	37 654	62	43 897	38	26 771
Mères âgées de 65 ans ou plus	91 755	36 185	7	42 495	93	35 730

Changements clés pour la situation économique survenus entre 1990 et 1995						
Total – mères chefs de famille monoparentale	156 835	-1 856	64	-1 921	36	-672
Mères âgées de moins de 25 ans	8 855	16	66	-300	34	181
Ayant des enfants de moins de six ans	8 815	17	68	-305	32	213
Mères âgées de 25 à 44 ans	81 860	-1 563	66	-2 295	34	126
Ayant des enfants de moins de six ans	33 925	-415	59	-1 201	41	303
Ayant des enfants de 6 à 17 ans	46 370	-2 066	72	-2 069	28	32

Remarque :
Les revenus familiaux sont les revenus médians en dollars constants de 1995.

Source :
Statistique Canada, données du Recensement.

Cependant, le nombre déclaré de mères seules d'origine autochtone ou appartenant à une minorité visible en 1996, combiné aux données sur le revenu médian de chaque catégorie, donne une bonne indication des groupes de mères seules visées par l'équité en matière d'emploi dont il faut tenir compte dans l'établissement des politiques et des programmes.

Les mères autochtones qui sont chefs d'une famille monoparentale ont, en moyenne, la moitié du revenu médian de l'ensemble des mères chefs de famille monoparentale. Bien que les mères seules appartenant à une minorité visible aient généralement un revenu médian inférieur à la moyenne, il existe des variations considérables entre les groupes ethniques particuliers. Les mères seules originaires de l'Amérique latine, de l'Asie du Sud-Est, des pays arabes et de l'Asie occidentale, et les mères seules de race noire déclarent toutes des revenus médians inférieurs à la moyenne, tandis que les mères seules d'origine chinoise ou japonaise ont des revenus médians plus élevés que ceux des mères seules dans leur ensemble.

Il faut aussi examiner la situation et la représentation relatives de ces groupes particuliers dans l'ensemble de la population des mères chefs de famille monoparentale, dans le contexte d'autres caractéristiques et questions qui touchent toutes les femmes de ces groupes particuliers. Parmi ces caractéristiques, mentionnons les écarts possibles dans le niveau d'instruction, les compétences linguistiques limitées en français et en anglais chez un bon nombre de celles qui peuvent être des immigrantes de fraîche date, la zone de résidence et la disponibilité des emplois dans cette zone, ainsi que les possibilités de discrimination dans les méthodes d'embauchage.

Il est manifeste que la proportion de mères jeunes est beaucoup plus élevée chez les mères autochtones que parmi les mères en général. Comme nous l'avons déjà vu, les mères seules appartenant à ces jeunes groupes d'âge ont moins de stabilité sur le marché du travail et sont plus susceptibles de voir leur revenu se situer au-dessous du SFR. Pour les jeunes mères autochtones qui sont seul soutien de famille, la situation est encore plus précaire, étant donné les difficultés supplémentaires auxquelles elles se heurtent en raison de facteurs

comme leur faible niveau d'instruction et un accès moindre à l'emploi, particulièrement dans le Nord et dans les régions rurales.

Tableau 10 : Mères seules — Autochtones et membres de minorités visibles, 1996

	Nombre	Pourcentage du total	Revenu familial médian $
Total des mères chefs de famille monoparentale	945 230	100,0	21 994
Mères autochtones qui sont chefs d'une famille monoparentale	48 270	5,1	14 431
dans les réserves	9 900	1,0	15 342
à l'extérieur des réserves	38 370	4,1	14 235
Mères chefs de famille monoparentale qui appartiennent à une minorité visible	127 200	13,5	18 321
Noires	49 960	5,3	17 133
Asiatiques du Sud	14 645	1,5	19 998
Chinoises	19 555	2,1	24 085
Coréennes	1 170	0,1	17 148
Japonaises	1 525	0,2	41 055
Asiatique du Sud-Est	8 440	0,9	15 560
Philippines	8 515	0,9	23 075
Arabes ou d'Asie occidentale	6 970	0,7	16 650
Latino-Américaines	10 680	1,1	14 851
membres d'une autre minorité visible	3 650	0,4	23 034
membres de plus d'une minorité visible	2 100	0,2	21 884

Source :
Statistique Canada, Recensement de 1996.

Tableau 11 : Mères autochtones qui sont seul soutien de famille — répartition selon l'âge comparativement à l'ensemble des mères seules, 1996

	Mères seules — autochtones		Répartition globale
	Nombre	Pourcentage	%
Tous les groupes d'âge	61 360	100,0	100,0
15 à 19 ans	1 340	2,2	0,8
20 à 24 ans	7 410	12,1	5,4
25 à 34 ans	21 405	34,9	22,5
35 à 44 ans	18 130	29,5	31,4
45 à 54 ans	7 350	12,0	19,9
55 à 64 ans	2 990	4,9	8,4
65 ans et plus	2 735	4,5	11,6

Source :
Statistique Canada, Recensement de 1996.

Niveau d'instruction

La combinaison de l'instruction et des compétences connexes qu'une travailleuse ou un travailleur apporte au marché du travail est un important prédicteur du succès dans l'obtention d'un emploi et le maintien dans l'emploi. Il existe habituellement une forte concurrence pour les « bons » emplois, ceux qui offrent du travail à plein temps, toute l'année, et sont souvent des emplois syndiqués. Un grand nombre d'entreprises et d'organisations utilisent le niveau d'instruction comme critère de présélection pour réduire le nombre de candidates et de candidats. Au fil des changements qui se produisent sur le marché du travail en réaction aux changements économiques et à l'innovation écologique, les nouveaux « bons » emplois exigent souvent des compétences liées à la réussite des études postsecondaires ou nécessitent des connaissances techniques ou informatiques. L'instruction donne donc habituellement un avantage sur le plan des salaires. Les Enquêtes sur la population active confirment que, particulièrement chez les femmes, l'activité continue sur le marché du travail et les tendances d'emploi stables sont fortement liées au fait d'avoir un diplôme d'études postsecondaires.

D'une façon générale, comme le montre le tableau 12, les mères chefs de famille monoparentale présentent un profil de niveau d'instruction semblable à celui de toutes les femmes âgées de plus de 15 ans.

Tableau 12 : Niveau d'instruction, 1996

	Mères chefs de famille monoparentale %	Toutes les femmes %
Tous les niveaux d'instruction	100,0	100,0
Moins que la 9e année	13,6	12,4
Total de la 9e à la 13e année	37,1	38,0
Non titulaires d'un diplôme	22,2	22,4
Titulaires d'un diplôme	14,9	15,6
Attestation de compétence professionnelle ou diplôme	3,0	2,6
Attestation ou autre certificat pour un certain niveau d'études postsecondaires	35,2	34,7
Grade universitaire ou diplôme d'études supérieures	11,1	12,3

Source :
Statistique Canada, données du Recensement.

Lorsqu'on examine le tableau 12, il ne faut pas oublier que les groupes d'âge comprennent de nombreuses jeunes personnes et des jeunes adultes qui sont encore aux études; par conséquent, il se peut que cette comparaison selon l'âge ne décrive pas convenablement l'écart sur le plan de l'instruction. Cependant, lorsqu'on tient compte de l'appartenance à des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, il existe des variations assez révélatrices. Par exemple, les femmes autochtones, qui constituent une proportion plus élevée que la moyenne de mères seules appartenant aux groupes d'âge les plus jeunes, sont présentées,

dans le Recensement de 1996, comme comprenant une proportion plus élevée de jeunes femmes des catégories où les niveaux d'instruction sont les plus faibles, 19 p. 100 ayant moins qu'une 9e année, contre 12 p. 100 de toutes les femmes. En outre, selon les données du Recensement, moins de femmes autochtones sont titulaires d'un grade universitaire par rapport à l'ensemble de la population féminine canadienne (environ quatre pour cent contre 12 p. 100, respectivement). Bien que l'on ait fait des pas de géants, ces dernières années, pour combler l'écart sur le plan de l'instruction entre les Autochtones et la population dans son ensemble, le manque constant de possibilités dans de nombreuses collectivités du Nord privera de nombreuses jeunes mères seules de l'instruction nécessaire pour occuper les emplois actuels. La situation est compliquée par le fait qu'il faut du temps pour atteindre des niveaux d'instruction plus élevés et, par voie de conséquence, pour combler tout écart sur le plan de l'instruction.

Si l'on examine l'instruction des mères chefs de famille monoparentale et le revenu médian pertinent, décrits au tableau 13, on constate un accroissement important du revenu médian lorsque les femmes ont obtenu un grade universitaire. Bien que les titulaires d'un diplôme d'études secondaires et les personnes qui ont un certain niveau d'études postsecondaires aient un revenu médian supérieur à celui des personnes qui n'ont pas terminé leurs études secondaires, la différence de revenu n'est pas aussi marquée qu'avec les titulaires d'un diplôme universitaire.

Remarques concernant les données sur l'éducation tirées du Recensement de 1996
Statistique Canada a signalé une légère anomalie dans la présentation des niveaux d'instruction inférieurs, car davantage de personnes en 1996 ont déclaré avoir terminé des niveaux d'études inférieurs, comparativement à 1991. Cet avertissement au sujet des données ne modifiera pas les chiffres généraux présentés aux tableaux 12 et 13, ni les données sur le revenu médian relatif.

En examinant le tableau 13, on constate aussi que les revenus médians, en dollars constants de 1995, ont diminué pour tous les niveaux d'instruction, mais présentaient la baisse proportionnellement la plus considérable pour les personnes qui avaient fait certaines études postsecondaires ou, encore, avaient obtenu leur diplôme d'études secondaires sans pousser plus loin leurs études. Ce qu'il faut noter ici, c'est que, dans l'ensemble, la situation économique des mères seules s'est stabilisée, au mieux, au cours de la seconde moitié de la décennie, et que, pour les mères insuffisamment instruites, la tendance à la baisse du revenu a été encore plus forte.

Tableau 13 : Mères chefs de famille monoparentale, niveau d'instruction et revenu

Plus haut niveau d'instruction atteint	1990		1995	
	Nombre de mères chefs de famille monoparentale	Revenu médian $	Nombre de mères chefs de famille monoparentale	Revenu médian $
Tous les niveaux d'instruction	788 395	23 850	945 235	21 994
Moins que la 9e année	135 460	22 601	128 520	20 983
Études secondaires sans obtention d'un diplôme	196 385	17 829	210 270	16 673
Diplôme d'études secondaires	115 180	25 133	140 805	22 799
Certain niveau d'études postsecondaires	287 165	25 718	385 605	23 144
Diplôme universitaire	54 205	45 877	80 035	42 304

Remarque :
En dollars constants de 1995.

Source :
Statistique Canada, données du Recensement.

Profession des mères occupées

Bien qu'il importe d'avoir une vue d'ensemble de l'emploi et du revenu, il est utile de connaître le profil professionnel des mères seules pour comprendre leur situation actuelle et prévoir leur situation future. La profession ou le domaine de travail est fortement lié à la stabilité de l'emploi et au revenu. Le tableau 14 présente le nombre de mères chefs de famille monoparentale dans le Recensement de 1996, selon le groupe professionnel. Les catégories indiquées proviennent de la Classification nationale des professions (CNP) et sont groupées selon les niveaux de compétence (A, B, C, D et professions dans le domaine de la gestion). Le système de la CNP classe et décrit les professions par groupes comportant du travail semblable. Plus de 500 professions distinctes sont recensées dans la CNP, et elles sont regroupées au sein de catégories générales qui partagent la caractéristique de base des professions particulières. D'un autre point de vue, le système de la CNP permet d'examiner les professions selon des niveaux de compétence identifiés, qui s'appliquent généralement au travail exigeant un niveau d'instruction de base semblable. Le niveau de compétence A s'applique au personnel professionnel, le niveau de compétence B s'applique au personnel technique, paraprofessionnel et spécialisé et le niveau de compétence C s'applique au personnel intermédiaire (il exige une certaine instruction, mais habituellement pas de diplôme). Le niveau de compétence D s'applique au personnel élémentaire et aux manoeuvres. Les professions dans le domaine de la gestion ne sont pas classées selon le niveau de compétence (DRHC 1993).

Pour la lectrice ou le lecteur qui ne connaît peut-être pas bien ce système de classification très important, nous donnons de plus amples explications. Nous avons choisi les exemples

qui suivent afin de faire ressortir les compétences en gestion et les niveaux de compétence mentionnés dans la codification de la CNP, ou pour indiquer où l'on retrouve certaines des professions comptant les effectifs les plus importants.

Professions dans le domaine de la gestion
Il s'agit des professions dans le domaine de la gestion à des niveaux très élevés et dans des secteurs aussi divers que le génie, l'administration scolaire, la vente au détail, l'administration hôtelière et la direction des loisirs ou l'industrie minière. Cette liste donne une idée de l'ampleur de cette catégorie. Un grand nombre de postes de gestion exigent un diplôme universitaire ou une formation technique poussée, d'autres non.

Niveau de compétence A
Cette catégorie s'applique aux professionnels, comme les comptables, les ingénieures et ingénieurs, les enseignantes et enseignants, les médecins et le personnel infirmier, les travailleuses et travailleurs sociaux ainsi que les avocates et avocats. Ce niveau s'applique aussi à de nombreuses professions semblables, qui exigent habituellement l'obtention d'un diplôme universitaire, comme les professions de conseillère et conseiller en gestion, programmeuse et programmeur d'ordinateur, artiste créatrice, artiste créateur et artiste de spectacle.

Niveau de compétence B
Cette catégorie de travailleuses et de travailleurs comprend les professions techniques et paraprofessionnelles, comme les techniciennes et techniciens en génie civil, les techniciennes et techniciens médicaux, les femmes et hommes de métiers spécialisés, les électriciennes et électriciens, les charpentières et charpentiers, les plombières et plombiers, ainsi que les travailleuses et travailleurs spécialisés des industries de service, comme les chefs, les cuisinières et les cuisiniers. Ce niveau de compétence comprend aussi les professions administratives au sein des entreprises, les secrétaires, les agentes et agents d'immeuble, les policières et policiers, et le personnel de supervision dans les ventes et dans les industries primaires ou les industries manufacturières.

Niveau de compétence C
Ce niveau comprend les professions intermédiaires, c'est-à-dire celles qui exigent généralement des études secondaires et peuvent demander une certaine formation, ordinairement peu poussée. Habituellement, les professions du niveau de compétence C comptent les travailleuses ou travailleurs généraux de bureau, les commises ou commis aux renseignements et d'autres professions, comme télé-vendeuses ou télé-vendeurs, serveuses de bar ou barmen et serveuses ou serveurs de restaurant, camionneuses ou camionneurs, ainsi que la plupart des postes de conductrices et conducteurs de matériel dans le secteur manufacturier. Cette catégorie comprend aussi des professions comme aide infirmière ou aide infirmier, travailleuse ou travailleur effectuant des visites de soins à domicile et aide aux éducatrices et éducateurs de la petite enfance.

Niveau de compétence D
Ce groupe comprend le personnel élémentaire et les manoeuvres. Ces professions comprennent les emplois de caissières et caissiers dans différents établissements de vente

au détail et de loisirs, de préposées et préposés aux comptoirs d'aliments (repas-minute et services de restauration semblables), de concierges et de nettoyeuses et nettoyeurs, ainsi que de manoeuvres des secteurs de la construction et de la fabrication.

Sur le marché du travail réel, certains emplois se chevaucheront du point de vue des compétences préférées ou même exigées. Un grand nombre de professions des industries de service qui exigent le niveau de compétence C et certaines habiletés du niveau de compétence D exigent aussi de bonnes aptitudes à communiquer, et les critères d'embauche comprennent habituellement un diplôme d'études secondaires et, parfois, un certain niveau d'études postsecondaires. Ces professions de la vente et des services dans les secteurs du commerce de détail et du tourisme occupent un très grand nombre de travailleuses et travailleurs et ont connu une bonne croissance au cours des dernières décennies. Ces mêmes professions occupent une forte proportion de travailleuses et sont les plus susceptibles d'offrir du travail « non conventionnel » ou « atypique ». Ce genre de travail se caractérise par des horaires à temps partiel, des postes fractionnés ou des horaires de soirée et de fin de semaine. Il s'agit souvent de travail temporaire ou à forfait, qui correspond aux tendances à la production « juste à temps », lesquelles se manifestent dans la structure des industries de la fabrication et des services. Il est habituellement instable, souvent peu rémunéré, et il n'offre pas les avantages sociaux normaux, comme des congés payés et un régime de pension ou d'assurance couvrant les frais médicaux et dentaires.

Comme nous le voyons au tableau 14, un grand nombre de mères chefs de famille monoparentale occupent des emplois qui correspondent aux niveaux de compétence C et D. On en retrouve une proportion beaucoup plus faible parmi les gestionnaires ou les professionnels (niveau de compétence A) ou dans les professions techniques ou administratives (niveau de compétence B). Un grand nombre occupent des emplois dans la vente au détail, les services d'alimentation, le travail au comptoir et la préparation d'aliments. Lorsqu'elles occupent des emplois de bureau (regroupés au niveau de compétence C), qui constituent un autre grand secteur pour les femmes, elles ont de meilleures chances de travailler à plein temps, toute l'année. Cependant, cette tendance à la stabilité relative et à l'emploi à plein temps pour les travailleuses et les travailleurs de bureau est en train de disparaître. Les gouvernements n'engagent plus beaucoup de travailleuses et de travailleurs de bureau. Le secteur financier, les banques et les sociétés d'assurance se restructurent afin d'utiliser la nouvelle technologie et réduisent leur personnel de bureau à plein temps au profit des travailleuses et travailleurs à temps partiel.

Les chiffres sur les revenus liés aux professions dans lesquelles les mères chefs de famille monoparentale sont généralement employées continuent d'indiquer qu'un grand nombre occupent des emplois à faible revenu et que beaucoup effectuent du travail atypique qui ne leur offre qu'une capacité limitée de gagner leur vie.

Tableau 14 : Mères chefs de famille monoparentale, profession et revenu, 1995

	Toutes les professions	Gestionnaires	Niveaux de compétence de la CNP			
			A	B	C	D
Ayant travaillé en 1995	572 620	2 650	94 330	152 195	225 920	97 525
Part de la profession	100,0 %	0,5 %	16,5 %	26,6 %	39,5 %	17,0 %
Répartition selon le groupe de revenu (%)						
Moins de 5 000 $	5,5	0,8	2,1	4,3	6,3	8,9
5 000 $ à 9 999 $	5,9	2,1	2,6	4,7	6,8	8,9
10 000 $ à 14 999 $	10,6	3,8	4,0	8,3	12,6	16,0
15 000 $ à 19 999 $	11,7	4,5	4,8	10,2	13,7	16,4
20 000 $ à 24 999 $	10,8	4,2	5,0	10,6	12,7	12,5
25 000 $ à 29 999 $	10,1	4,7	6,0	11,5	11,1	9,8
30 000 $ à 34 999 $	9,6	7,9	7,3	11,7	10,1	7,6
35 000 $ à 39 999 $	7,9	7,7	8,1	9,7	7,8	4,9
40 000 $ à 44 999 $	6,6	7,4	9,7	8,0	5,6	3,6
45 000 $ à 49 999 $	5,0	11,5	9,7	5,4	3,8	2,7
50,000 $ à 54 999 $	4,0	6,6	9,2	4,2	2,6	2,0
55 000 $ à 59 999 $	2,9	4,3	7,7	2,7	1,7	1,6
60 000 $ ou plus	9,1	34,2	23,6	8,6	5,0	4,7

Remarques :
Total des mères seules : 945 230. N'ayant pas travaillé en 1995, n'ayant jamais travaillé ou n'ayant pas travaillé avant 1995 : 372 615. Ayant déclaré travailler en 1995 : 572 620.
Un petit nombre de personnes qui ont travaillé n'ont pas déclaré effectuer un travail rémunéré; il se peut que la somme des pourcentages ne donne pas 100 p. 100.

Source :
Statistique Canada, Recensement de 1996.

Faits saillants dans les provinces

Nous venons de présenter la description et l'analyse des caractéristiques des mères chefs de famille monoparentale et de l'incidence des caractéristiques du marché du travail sur leurs profils d'emploi à l'échelle nationale. Cependant, ces caractéristiques, tendances et problèmes s'appliquent généralement à la population des mères seules, *quel que soit l'endroit où* elles habitent.

Les données à l'échelle nationale montrent que 46 p. 100 des familles dirigées par une mère seule se trouvent dans la catégorie des faibles revenus. Il n'existe que de légères variations par tout le Canada, et le faible revenu des familles dirigées par une mère seule demeure problématique dans toutes les provinces. C'est à l'Île-du-Prince-Édouard (41 p. 100) et en Ontario (43 p. 100) que l'on constate la plus faible fréquence du faible revenu chez les familles dirigées par une mère seule . On constate des proportions plus élevées à Terre-Neuve (51 p.100), en Nouvelle-Écosse (52 p. 100), au Nouveau-Brunswick (50 p. 100) et au Manitoba (50 p. 100). La fréquence du faible revenu correspond davantage à la situation nationale au Québec (48 p. 100) et en Saskatchewan (49 p. 100), tandis qu'elle lui est légèrement inférieure en Alberta (44 p. 100) et en Colombie-Britannique (45 p. 100).

La fréquence du faible revenu dans les familles est la plus élevée lorsque la mère ne travaille pas. Cependant, elle est également élevée lorsque la mère seule travaille à temps partiel ou seulement une partie de l'année. La fréquence du faible revenu dans les familles dirigées par une mère seule était beaucoup plus faible lorsque la mère seule travaillait à plein temps, toute l'année. Ce profil national se reproduit dans l'ensemble des provinces.

Comme on pouvait s'y attendre, certains aspects du marché du travail local contribuent jusqu'à un *certain* point à modifier les résultats obtenus par les femmes sur le plan de l'emploi, mais l'écart n'est pas aussi important que le profil général de faible revenu des familles dirigées par une mère seule. La situation d'emploi des mères chefs de famille monoparentale est un peu plus grave dans les provinces de l'Atlantique, au même titre que la situation générale de l'emploi. À Terre-Neuve, une plus faible proportion de mères chefs de famille monoparentale occupaient un emploi, et une proportion encore plus faible travaillaient à plein temps, toute l'année. En 1995, on a constaté des proportions plus élevées de mères chefs de famille monoparentale occupées en Alberta. Cette situation est attribuable au plus grand nombre de possibilités d'emplois offertes dans cette province (et à l'accent mis dans les politiques sur la réduction des conditions d'admissibilité à l'aide au revenu au début des années 1990. Cependant, nous constatons des effets très semblables de ces profils d'emploi sur la fréquence du faible revenu dans les familles dirigées par une mère seule. Par exemple, en Alberta, à cette époque, malgré le plus grand nombre de mères seules qui occupaient un emploi à plein temps, toute l'année, la proportion des mères seules dans cette situation qui entraient quand même dans la catégorie des personnes à faible revenu était la plus élevée au pays. Elle s'établissait en effet à plus de 19 p. 100, comparativement à une moyenne nationale de 14 p. 100, à 11 p. 100 en Ontario et à 12 p. 100 en Colombie-Britannique.

En fait, quel que soit le taux d'emploi d'une province à l'autre, les faibles revenus qui caractérisent la situation des mères seules restent les mêmes. Autrement dit, même l'emploi — dans son état actuel — n'améliore pas beaucoup la situation économique globale des mères seules les plus à risque.

Pour chaque province, on trouvera au tableau A4, à l'annexe B, des détails sur la fréquence du faible revenu dans les familles dirigées par une mère seule et sur leurs profils d'emploi.

Les familles dirigées par une jeune mère seule sont aussi plus susceptibles d'être des familles à faible revenu. Quarante-six pour cent de toutes les familles dirigées par une mère seule avaient un faible revenu, contre 94 p. 100 des familles dirigées par une jeune mère seule, c'est-à-dire âgée de 15 à 19 ans. De même, 90 p. 100 des familles dirigées par une mère seule âgée de 20 à 24 ans entraient dans le groupe des familles à faible revenu. On retrouve cette situation dans toutes les provinces, à peu de changements près. On trouvera le détail de cette analyse au tableau A5, à l'annexe B.

Comme nous l'avons mentionné dans la vue d'ensemble nationale de l'appartenance des mères seules à des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, les femmes autochtones y sont surreprésentées. En outre, ces mères ont des revenus familiaux beaucoup plus faibles que l'ensemble des familles monoparentales. Si l'on considère la répartition de l'ensemble de la population autochtone par tout le Canada, la proportion des mères autochtones qui sont

chefs de famille monoparentale est la plus élevée dans les provinces des Prairies et dans l'Ouest. Au Manitoba et en Saskatchewan, près du quart de la population des mères seules sont autochtones. (Pour de plus amples détails sur les données provinciales, voir le tableau A6, à l'annexe B). Bien qu'il n'y ait pas de grandes différences d'une province à l'autre dans la situation économique des mères seules, d'une façon générale, il ne faut pas oublier que les mères autochtones cherchant un emploi viable butent contre des obstacles particuliers. Les plus faibles niveaux d'instruction sont un obstacle manifeste, tout comme la difficulté pour un grand nombre d'entre elles à s'adapter à la vie à l'extérieur des réserves. Néanmoins, les possibilités d'emploi dans les réserves, tout particulièrement dans les réserves rurales, sont en fait très limitées. Les femmes autochtones en milieu urbain se heurtent souvent à un autre ensemble d'obstacles à l'emploi, en raison du manque d'instruction et d'expérience de travail. Par conséquent, les provinces où la proportion de résidants autochtones est particulièrement élevée doivent relever de plus grands défis lorsqu'il s'agit de mettre en oeuvre les types de programmes dont auraient besoin les mères seules dans toutes les situations — et tout particulièrement les mères seules qui sont autochtones — pour effectuer la transition vers un bien-être économique accru.

Résumé

Les renseignements présentés ici concernant les caractéristiques des mères chefs de famille monoparentale, de leur travail et de leur revenu proviennent d'un certain nombre de sources de données principales que nous avons utilisées pour décrire les éléments de leur situation d'emploi et cerner les conditions étroitement liées aux changements survenus dans la structure du marché du travail. Au risque de nous répéter un peu, nous aimerions résumer les conclusions clés et passer à l'examen des répercussions de la situation sur les politiques générales.

Tout d'abord, près d'un million de familles sont dirigées par une mère seule. Environ la moitié de ces familles, soit un demi-million, ont des revenus inférieurs au seuil de la pauvreté.

Le travail rémunéré effectué par une mère de famille monoparentale accroît beaucoup les revenus familiaux, mais un grand nombre de mères seules qui sont occupées ont encore des revenus familiaux sous le seuil de la pauvreté. Les données du Recensement nous révèlent que 58 p. 100 des mères chefs de famille monoparentale occupaient un emploi, contre 42 p. 100 qui n'en avaient pas. Le fait que près de la moitié des mères chefs de famille monoparentale qui sont occupées travaillent à temps partiel ou seulement une partie de l'année est une autre mesure importante du besoin.

- C'est chez les mères chefs de famille monoparentale sans emploi (42 p. 100 de la population totale) que le faible revenu était le plus fréquent; en effet, 64 p. 100 d'entre elles avaient un revenu inférieur au SFR.

- Les mères seules qui travaillaient à temps partiel ou seulement une partie de l'année (de 28 à 30 p. 100 de l'ensemble de la population) avaient aussi des revenus inférieurs au SFR. Le travail à temps partiel ou seulement une partie de l'année ne comprend pas la totalité de ce que l'on considère comme étant du travail atypique. (Il faut aussi ajouter le

travail autonome pour avoir une idée complète du travail atypique.) Le travail à temps partiel ou seulement une partie de l'année permet à certaines femmes de sortir de la pauvreté mais, pour beaucoup de mère seules, il est étroitement lié au maintien d'un faible revenu familial.

- Parmi les mères seules qui travaillaient à plein temps, toute l'année, 14 p. 100 avaient un revenu inférieur au seuil de faible revenu.

Le travail à temps partiel involontaire est une préoccupation importante pour les mères chefs de famille monoparentale, beaucoup plus que pour les autres mères qui travaillent à temps partiel. Nous avons vu, à partir d'une analyse des données de l'EDTR effectuée par Statistique Canada que, parmi tous les groupes, c'est chez les mères seules ayant des enfants qu'on constate le taux le plus élevé de travail à temps partiel involontaire. Ce rapport de Statistique Canada (déjà mentionné dans cette étude) a montré que 18 p. 100 de l'ensemble des mères chefs de famille monoparentale qui travaillaient à temps partiel *désiraient* avoir un emploi à plein temps, mais ne pouvaient en trouver. Manifestement, le travail à temps partiel et le revenu qu'il apporte ne sont pas suffisants pour de nombreuses mères seules. Souvent, la faible augmentation du revenu familial apportée par un emploi à temps partiel ne vaut pas les divers types d'avantages perdus, ni le temps que les mères ne peuvent plus passer avec leurs enfants. Leur salaire se situe au bas de l'échelle, souvent au taux horaire minimum. En outre, s'il est déjà difficile pour tous les parents de trouver des services accessibles et abordables quelconques de garde d'enfants, ce l'est encore davantage pour les mères seules les plus pauvres en raison de leurs horaires souvent variables et de leurs calendriers de travail à temps partiel. Le travail à temps partiel le soir et la fin de semaine présente moins de difficulté pour les mères ayant un conjoint qui peut s'occuper des enfants. Les mères seules n'ont pas ce choix. Dans certains cas, les membres de leur famille ou d'anciens conjoints peuvent être disponibles, mais cette situation n'est pas sans présenter des difficultés. En outre, les risques de congédiement sont élevés dans le genre d'emploi que peuvent trouver les mères seules.

Un axiome général à l'égard du marché du travail veut que le travail à temps partiel puisse déboucher sur un emploi à plein temps. Selon l'analyse de la situation des personnes qui travaillent à temps partiel de façon involontaire, certaines personnes finissent par obtenir un emploi à plein temps, mais cela prend du temps. D'ailleurs, il ne s'agit pas d'une trajectoire à sens unique. Les données de Statistique Canada montrent qu'un an après avoir pris un emploi à temps partiel involontaire, environ 25 p. 100 des mères seules ont un emploi à plein temps. Cette proportion passe à 30 p. 100 après 18 mois. Cependant, l'étude montre aussi qu'après un an, environ 15 p. 100 de ces mères passent du travail à temps partiel involontaire au chômage et qu'une autre tranche de 10 p. 100 quittent complètement le marché du travail (Noreau 2000). Ainsi, le chemin que l'on croyait à sens unique du travail à temps partiel vers l'emploi à plein temps ne va pas nécessairement dans cette direction et, compte tenu de la nature évolutive du marché du travail et du recours croissant au travail atypique de toutes sortes, il est plus probable que la dernière tendance l'emportera et ira même en s'accroissant.

Les données montrent que la présence de jeunes enfants (âgés de moins de deux ans, de moins de trois ans ou de moins de six ans, selon la source et la mesure des données) est

nettement liée à une plus faible activité sur le marché du travail et à un taux d'emploi moindre. Les répercussions entraînées sur l'activité sur le marché du travail par le fait d'avoir un jeune enfant se font sentir tant chez les mères chefs de famille monoparentale que chez les femmes ayant un conjoint. Cependant, ces répercussions sont beaucoup plus fortes sur les mères seules, ce qui se traduit dans leurs faibles revenus familiaux. Bien que le travail à temps partiel puisse faciliter pour certaines femmes la conciliation des obligations professionnelles et familiales, le revenu qu'il apporte ne permet pas à la famille de s'élever au-dessus des niveaux de revenu extrêmement faibles.

Les mères chefs de famille monoparentale dans les groupes d'âge où l'activité atteint son maximum (c'est-à-dire, les 25 à 44 ans) éprouvent aussi de plus grandes difficultés sur le marché du travail si elles ont de jeunes enfants au foyer. Le taux d'activité de ces mères est d'un peu moins de 60 p. 100 lorsqu'elles ont des enfants de moins de six ans, tandis qu'il est de 76 p. 100 lorsque le plus jeune enfant a plus de six ans. Une fois que les enfants sont plus âgés, les taux d'emploi augmentent, de même que les revenus familiaux. Là encore, les mères ayant un conjoint s'en tirent mieux.

D'autres données sur le marché du travail ont montré que les taux d'emploi des Autochtones sont plus faibles que la moyenne. Ces données confirment que les mères autochtones qui sont chefs d'une famille monoparentale ont de faibles revenus médians, même lorsqu'on les compare aux autres mères seules. Cette fréquence du faible revenu se retrouve également chez certaines catégories de mères seules appartenant à une minorité visible. La zone de résidence est un autre facteur qui contribue aux taux d'emplois et aux revenus plus faibles des mères autochtones qui vivent dans des collectivités du Nord et dans des collectivités plus isolées, où il n'existe que peu de possibilités d'emploi et où le travail à temps partiel (un aspect du travail atypique) est la norme. Cependant, un bon nombre de ces femmes n'ont pas d'emploi.

Un nombre assez considérable de mères de famille monoparentale n'ont pas terminé leurs études secondaires. Leurs revenus sont plus faibles que ceux des autres mères seules. Ce sous-groupe de la population des mères seules a manifestement besoin d'une meilleure instruction et d'une formation professionnelle pour accéder au marché du travail et pouvoir se perfectionner.

Les mères chefs de famille monoparentale qui déclarent avoir fait certaines études postsecondaires ont quand même des revenus familiaux très faibles, ce qui laisse entendre que, dans le cas de certaines mères seules, leur instruction relativement supérieure ne répondait pas aux exigences des emplois (autrement dit, elles peuvent être considérées comme « surqualifiées »).

Du point de vue de l'emploi et du marché du travail, le travail atypique, qui comprend un large éventail de conditions de travail, connaît une croissance constante au fil du temps. Certains changements à court terme se produisent au fur et à mesure que l'économie s'améliore. Cependant, l'un des faits important de la vie sur le marché du travail est que, désormais, beaucoup plus de la moitié des emplois générés par l'économie comportent du travail atypique. Certains sont particulièrement dignes de mention.

- Le secteur du tourisme et des services connexes, qui connaît une expansion rapide, fournit beaucoup de nouveaux emplois, mais le travail atypique y est la norme.

- On constate des changements dans la nature du travail de bureau, qui demeure quand même assez important, ainsi que dans les régimes de travail offerts dans ce domaine. Dans certains secteurs clés, comme le secteur financier (qui est important pour les femmes), on réduit le nombre de postes de personnel de bureau à plein temps et on augmente le recours au travail à temps partiel. Les gouvernements (autre source traditionnelle de « bons » emplois pour les femmes) ont fait l'objet de compressions des effectifs (mises en disponibilité ou aucune création d'emplois), mais ils modifient également le type de compétences exigées.

- Le commerce de détail a toujours été un secteur d'emploi à temps partiel, mais les heures de travail réelles se font de plus en plus le soir et la fin de semaine — il s'agit autrement dit de travail atypique. Ce changement a des répercussions négatives sur les femmes qui ont de jeunes enfants et n'ont pas d'autres adultes au foyer pour les aider à s'occuper de ces enfants.

- Les nouveaux domaines dans le secteur des services informatiques et des services aux entreprises offrent de plus en plus du travail à forfait, habituellement à plein temps, mais de durée imprévisible. En outre, les niveaux d'instruction et de compétences exigés sont très élevés. Les centres d'appel (qu'on retrouve aussi dans des secteurs comme ceux des finances et des communications) offrent souvent du travail à temps partiel et du travail de soirée. Encore une fois, l'emploi dans ces domaines cause des problèmes aux mères ayant de jeunes enfants et personne pour les aider à s'en occuper.

Le travail non conventionnel ou atypique est donc un élément important du travail contemporain; une forte proportion de la population active ne peut pas y échapper. Le travail à temps partiel constitue pour certaines mères de jeunes enfants un moyen commode de concilier l'éducation des enfants avec un travail qui leur apporte un certain revenu et leur permet de conserver leurs compétences et leurs relations. Il n'offre cependant pas le *niveau* de revenu ni la *stabilité* économique nécessaires à une famille, et il cause donc des problèmes aux mères chefs de famille monoparentale. En outre, il ne constitue pas nécessairement un premier pas vers un emploi permanent. La « promesse » qu'il offre en tant que transition de la dépendance à l'égard des deniers publics vers l'emploi à plein temps et l'autosuffisance économique ne sera donc vraisemblablement pas remplie.

Il en résulte que la situation sur le marché du travail des mères seules les plus vulnérables est, au mieux, marginale et qu'un grand nombre n'obtiendront tout simplement jamais d'emploi de quelque ordre. Elles se heurtent aux importants obstacles que sont le manque d'instruction et de compétences; les effets négatifs de ces lacunes sont plus intenses pour les femmes qui ont des enfants d'âge préscolaire et pour les très jeunes mères elles-mêmes. Le passage du temps, l'expérience de travail glanée ici et là et le fait que leurs enfants grandissent finissent toutefois par permettre à ces femmes d'être plus actives sur le marché du travail, mais elles ont tendance à faire du travail atypique, et leur rémunération les maintient au niveau du seuil de la pauvreté ou en dessous.

Le vécu : les mères seules parlent de leur situation d'insécurité complète

C'est une chose que d'examiner les statistiques sur la situation économique des mères seules les plus désavantagées sur le plan économique ou de lire sur les changements qui se produisent au sein du marché du travail. C'en est une tout autre que d'écouter les mères parler de leur quotidien — de leurs niveaux de revenu, de leur situation d'emploi et des facteurs qui pourraient la modifier, de leurs efforts pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs enfants ainsi que la façon dont elles voient leur avenir. Les 82 mères seules interrogées par tout le Canada ne se ressemblent pas, et cela se traduit dans leurs témoignages. Elles décrivent leur vie avec humour, tristesse, indignation, résignation, fierté, humiliation et un certain espoir. Une même personne peut présenter une combinaison de tous ces sentiments, et bien davantage. Pourtant, quelle que puisse être la personnalité unique de ces femmes et les particularités de certaines de leur situation dans certains cas, leurs récits traduisent les conditions structurelles qui ont sur leur vie des répercussions que la majorité d'entres elles trouvent très négatives.

On se souviendra que l'accès aux mères seules nous a été facilité par les organismes qui leur offrent des programmes d'amélioration de l'aptitude à l'emploi. Il s'agit d'organisations sans but lucratif. Certaines sont des sections locales de groupes nationaux, comme la YWCA, tandis que d'autres sont des groupes locaux qui se sont constitués au fil des années pour offrir des services aux femmes vulnérables sur les plans social et économique. Puisque notre étude porte sur les mères seules qui vivent au-delà des limites de l'emploi permanent et du bien-être socio-économique relatif, il peut être bon de se demander si les femmes qui sont, d'une certaine façon, liées à un programme relatif à l'emploi « représentent » l'objet de cette étude. Les femmes les plus vulnérables de toutes sont-elles peu susceptibles de participer à un programme de ce genre? Leur expérience peut-elle être « saisie », même si elles se trouvent dans le milieu détendu et positif d'un groupe de discussion au sein duquel elles participent à l'élaboration de programmes? Nous croyons que, dans une mesure raisonnable, nous puisons précisément dans l'expérience de ces femmes, puisque les personnes qui présentent les programmes ont toutes des antécédents considérables de collaboration avec les femmes qui sont à la limite de la sécurité économique et sociale pour elles-mêmes et leurs enfants ou, même, au-delà de cette limite.

Nous sommes donc convaincues que ce sont ces mères seules très vulnérables qui nous ont donné leur temps et confié leurs réflexions. Il est vrai que certaines mères seules sont si marginalisées qu'elles ne sont même pas reliées à l'ensemble de la société par des programmes de préparation à l'emploi et d'autres programmes de soutien. Cependant, nous nous attendons à ce que leur nombre soit faible, et il se peut que ces mères se trouvent dans une situation où elles peuvent compter sur des membres de leur famille pour les loger et prendre soin de leurs enfants[16]. Mais ce sont les femmes dénuées de ces ressources, si modestes soient-elles, qui sont susceptibles d'avoir recours à l'aide au revenu. Cette dernière est liée à des programmes, comme ceux auxquels participent les mères interrogées, car les règlements provinciaux sur l'aide au revenu obligent de plus en plus les mères seules à participer à des activités relatives à l'emploi. Ces activités peuvent comprendre la formation professionnelle, des programmes d'amélioration de l'aptitude à l'emploi, l'acquisition de méthodes de recherche d'emploi, la recherche d'emploi et le travail « bénévole ». On tend à

l'exiger des mères, même celles qui ont de très jeunes enfants. Par exemple, à l'automne de 2001, la Colombie-Britannique a adopté des mesures législatives pour soustraire à l'obligation de participer activement à des activités relatives à l'emploi uniquement les mères seules ayant un enfant de moins d'un an au foyer. Il s'agit là d'une réduction radicale de l'âge limite par rapport à l'âge prescrit par les mesures antérieures, qui était de sept ans.

Ainsi, la grande majorité de ces mères reçoivent une aide au revenu. Un grand nombre participent à des programmes afin de se conformer à des règles d'admissibilité de plus en plus rigoureuses. Cependant, il importe de faire remarquer que de nombreuses mères participent également aux programmes à titre volontaire. Selon la province où elles habitent, les mères de jeunes enfants peuvent ou non être obligées de participer à ces programmes, mais beaucoup le font parce qu'elles espèrent qu'ils les aideront à trouver un emploi convenable. Ce qu'elles entendent par « convenable » devient manifeste à mesure qu'elles nous parlent de leur vie.

Enfin, comme cela deviendra également manifeste, nombre de ces mères ont participé à un large éventail de programmes liés à l'emploi, au fil des ans, mais n'ont quand même pas trouvé d'emploi *viable*. Elles redeviennent chômeuses, ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi et se tournent de nouveau vers l'aide sociale. Ce sont les mères seules que l'équipe de recherche a pu rencontrer par l'intermédiaire des responsables des programmes auxquels elles participent. Ce sont vraiment des femmes qui vivent dans l'insécurité complète[17].

Profil des mères seules interrogées

Il y avait deux sources de données de base sur les 82 mères seules interrogées. L'une était l'entrevue elle-même, au cours de laquelle on leur demandait de parler un peu de leur situation au foyer, du nombre et de l'âge de leurs enfants, de leurs emplois antérieurs, le cas échéant, et de leur situation de vie actuelle. Elles ont aussi rempli la très courte fiche d'antécédents, dont les données ont été mises sous forme de tableau.

Les femmes n'ont pas toutes rempli toutes les parties des fiches et, en fait, les chercheuses ont pris soin de leur faire remarquer que c'était entièrement facultatif. Même si les mères participaient volontairement au groupe, les chercheuses ont mis un soin particulier à ne pas demander un niveau de détail intolérable dans leurs questions écrites ou orales, étant donné que, dans le reste de leur vie, ces femmes doivent si souvent répondre à des questions ou remplir des formulaires indiscrets. On a accordé la priorité aux femmes, et non pas au projet de recherche. Comme nous le verrons, nous avons dû pour cette raison faire des approximations ou des généralisations au sujet de certains termes employés dans les réponses (« la plupart », « certaines », « certains », « quelques-unes », «quelques-uns » et « environ »). Nous avons préféré sacrifier la précision méthodologique plutôt que de mettre les femmes mal à l'aise.

Cependant, il a été formidable de recevoir des réponses franches des mères. Leurs sentiments positifs à l'égard du programme auquel elles étaient inscrites, le contexte informel des groupes de discussion, les généreuses quantités de thé, les copieuses collations ainsi que la rétribution offerte ont tous contribué à un abondant flot de paroles. Nous croyons que, dans l'ensemble, nous avons obtenu énormément de renseignements très précieux et très utiles sur la vie de ces femmes par rapport à l'emploi viable en tant que mères seules.

L'aperçu suivant des caractéristiques des profils clés est fondé sur 72 questionnaires remplis. Comme nous l'avons mentionné, nous avons assuré aux femmes qu'elles n'étaient pas obligées de remplir le questionnaire et qu'elles étaient libres de s'abstenir de répondre à l'une ou l'autre des questions. Certaines ont choisi l'une des options, ou les deux.

Tableau 15 : Villes de résidence des répondantes

	Nombre	Pourcentage
Winnipeg	25	35
Montréal	19	26
Vancouver	10	14
St. John's	8	11
Edmonton	5	7
Toronto	5	7
Total	**72**	**100**

Tableau 16 : Âge des répondantes

	Nombre	Pourcentage
25 ans ou moins	18	25
26 à 35 ans	27	38
36 ans ou plus	26	37
Total	**71**	**100**
Âge moyen	32,5 ans	

Tableau 17 : Nombre d'enfants

	Nombre	Pourcentage
Un	39	54
Deux	21	29
Trois	9	13
Quatre	3	4
Total	**72**	**100**
Nombre moyen d'enfants	1,7	

Tableau 18 : Âge de la mère et nombre d'enfants

	<25 ans		26 à 35 ans		36 ans ou plus	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Un enfant	12	67	15	56	11	42
Deux enfants	6	33	5	19	10	39
Trois enfants	0	0	5	19	4	15
Quatre enfants	0	0	2	7	1	4
Total	**18**	**100**	**27**	**100**	**26**	**100**

L'âge moyen des répondantes à la naissance de leur premier enfant était d'environ 24 ans. Le nombre moyen d'enfants pour le groupe est de 1,68.

Tableau 19 : Niveau d'instruction de la mère

	Nombre	Pourcentage
11e année ou moins	29	43
Diplôme de 12e année	31	46
Certain niveau d'études postsecondaires	5	8
Diplôme d'études postsecondaires	2	3
Total	**67**	**100**

Sur les 67 femmes qui ont répondu à cette question, près de la moitié seraient considérées comme particulièrement désavantagées sur le marché du travail parce qu'elles n'ont pas terminé leurs études secondaires, et près de la moitié n'ont pas poursuivi leurs études après l'obtention de leur diplôme. Très peu avaient un grade universitaire.

En outre, dans l'une des questions, on demandait aux femmes si elles avaient suivi une formation technique ou appris un métier.

Tableau 20 : Autre formation

Type de cours	Nombre (39 répondantes)	Cours en pourcentage
Bureautique ou secrétariat	19	34
Informatique avancée	8	14
Métier ou cours technique	29	52
Nombre total de cours mentionnés	**56**	**100**

La formation avait habituellement lieu dans le cadre du programme auquel les femmes étaient censées participer ou obligées de le faire à titre de bénéficiaires de l'aide au revenu (ou de prestataires de l'assurance-emploi dans quelques cas). Au cours de leurs discussions, elles ont dit avoir suivi ces cours au fil des ans en réponse à une initiative ou l'autre en matière de programmes ou, pour parler de façon plus positive, parce que l'occasion s'est présentée dans le cadre des programmes de prestations. La nature du cours d'informatique est plus ou moins manifeste, et l'emploi potentiel aurait été au sein des professions dominées par les femmes. Il en va de même pour la grande majorité des cours de métier et des cours techniques suivis. Les cours prédominants étaient la coiffure pour dames, les soins de beauté et la formation de réceptionniste ou de travailleuse des services communautaires. Ces cours se situent, pour la plupart, dans la catégorie correspondant au niveau de compétence C de la Classification nationale des professions.

Au fil des années, peu de mères seules interrogées ont poursuivi cette formation. Elles ont déclaré y avoir habituellement renoncé en raison de problèmes de garde d'enfants et des trop faibles niveaux de rémunération. Il n'aurait pas été raisonnable de renoncer aux avantages

médicaux, dentaires et autres accompagnant l'aide au revenu, simplement pour occuper un emploi au salaire minimum, à temps partiel ou temporaire.

Tableau 21 : Âge et niveau d'instruction de la mère

	<25 ans		26 à 35 ans		36 ans ou plus	
	Nombre	**Pourcentage**	**Nombre**	**Pourcentage**	**Nombre**	**Pourcentage**
11e année ou moins	12	71	9	35	8	35
12e année	5	29	14	54	11	48
Études postsecondaires	0	0	3	12	4	17
Total	**17**	**100**	**26**	**100**	**23**	**100**

Tableau 22 : Source de revenu de la mère

	Nombre	**Pourcentage**
Emploi actuel	2	3
Assurance-emploi	4	7
Aide au revenu	56	79
Autres	9	13
Total	**71**	**100**

Remarque :
« Autres », selon la description donnée par les femmes, comprend l'assurance-emploi *et* l'aide au revenu, ainsi que la pension alimentaire pour enfants, les prestations d'indemnisation des accidentés du travail, l'aide de la bande pour certaines répondantes autochtones, l'aide au revenu et à la garde d'enfants, l'assurance-emploi et « d'autres assurances » – non précisées (3).

En résumé, les femmes interrogées sont réparties assez également dans les différentes catégories d'âge, et le nombre d'enfants augmente progressivement avec l'âge de la répondante. Le nombre d'enfants, à n'importe quel âge, n'est pas considérable. En outre, les 71 femmes qui ont rempli la fiche du profil ont en moyenne moins de deux enfants. Autrement dit, le stéréotype des femmes vivant d'aide sociale qui ont de nombreux enfants et forment avec eux des familles qui grèvent lourdement le budget de l'État ne se justifie pas.

Étant donné que les femmes proviennent de programmes auxquels la participation devient de plus en plus une condition du maintien de l'aide sociale, il n'est pas étonnant que la plupart des femmes interrogées comptent sur cette source de revenu. Néanmoins, parce qu'elles ont de faibles niveaux d'instruction et qu'elles sont des femmes seules ayant des enfants, elles ont tendance, de toute façon, à ne pas trop être actives sur le marché du travail.

Comme nous l'avons montré dans l'étude statistique des mères seules, il semble que les femmes interrogées représentent vraisemblablement les mères seules à risque qui font l'objet de notre recherche. Nous ne pouvons pas dire qu'elles sont « représentatives » sur le plan statistique, car, dans une étude de cette étendue modeste, nous n'avons pas tenté de nous assurer qu'elles le sont. Cependant, nous croyons qu'elles sont représentatives des mères seules sur lesquelles porte notre étude.

Il est ressorti des réunions des groupes de discussion, sans que cela soit manifeste à la lecture des fiches, qu'environ 12 p. 100 des répondantes se sont identifiées comme étant des femmes autochtones. Nous n'avons pas inscrit l'appartenance à une minorité visible, mais nous nous souvenons qu'il y avait très peu de femmes de cette catégorie. Quant aux immigrantes, qui peuvent ou non être membres de minorités visibles, un petit nombre de femmes sont arrivées au Canada il y a plus de 10 ans et quelques-unes sont arrivées très récemment. Nous avons tenu compte de leurs commentaires sur les obstacles linguistiques ou culturels à l'emploi viable.

Participation à la population active

Nous avons interrogé les mères sur leurs emplois antérieurs ou actuels et sur leurs projets d'emploi pour l'avenir. Les questions concernant les emplois passés, actuels et futurs des mères touchent aussi la nature du travail offert aux femmes qui se trouvent dans leur situation. Ont-elles pu trouver des emplois, ces emplois étaient-ils « non conventionnels » ou « atypiques », et étaient-ils viables?

Expérience de travail antérieure et mesure dans laquelle l'emploi était viable

Il n'est pas étonnant que le niveau d'instruction des mères se reflète dans leur expérience de travail antérieure — ou leur absence d'expérience. La grande majorité des mères avaient déjà occupé un emploi de quelque sorte. Cependant, la plupart de ces emplois ne pouvaient en aucune façon être considérés comme des emplois viables. Cela tient compte du type de compétences exigées, de la rémunération, de la durée, des avantages sociaux et des possibilités d'avancement.

Bien que nous n'ayons pas demandé expressément aux répondantes combien de temps s'était écoulé depuis leur dernier emploi, un nombre suffisant d'entre elles nous ont fourni ce renseignement. Nous avons donc pu tracer un profil modeste. En fait, près de la moitié de ces femmes n'avaient pas occupé d'emploi depuis trois à huit ans, l'une d'elles était sans emploi depuis 12 ans et une autre, depuis 20 ans. Près du quart de ces femmes avaient occupé des emplois plus récemment, mais il s'agissait, dans la plupart des cas, d'emplois très temporaires et peu spécialisés.

Les types d'emplois que les mères ont occupés au fil des ans sont très variés, tout en partageant les caractéristiques du travail peu rémunéré, peu stable et, dans une large mesure, peu spécialisé. Les seules exceptions ont été deux femmes qui avaient occupé des emplois plus spécialisés. L'une d'elles avait travaillé en charpenterie et l'autre avait occupé durant 16 ans un emploi à plein temps assorti de tous les avantages sociaux, dans l'imprimerie. (La femme qui avait travaillé en charpenterie l'avait fait dans le cadre d'un programme spécialisé visant à encourager les femmes à adopter des métiers « non traditionnels ». L'autre femme qui reçoit une aide au revenu participe à un programme d'amélioration de l'aptitude à l'emploi). L'éventail des emplois comprend ceux qui suivent.

• Production cinématographique, figurante, serveuse, magasin de vêtements • Chaîne de montage dans une usine de produits chimiques • Marché aux puces, cuisinière de plats-minutes, serveuse, réceptionniste (bureau des traités), salle de bingo dans la réserve • Pizza, dépanneur, femme de chambre • Travailleuse sociale • Éducatrice d'enfants • Imprimerie et ventes • Il y a trois ans, femme de chambre, à temps partiel, emploi d'été • Pour un ministère gouvernemental, travail de bureau pendant deux ans et demi, mais la durée de l'emploi était écoulée; par la suite, plusieurs emplois de serveuse • Adjointe administrative, à temps partiel, auparavant, conseillère de la bande dans la réserve • Pansage de chevaux, toilettage de chiens • Industrie de l'imprimerie	• Commise-dactylographe • Usine – expédition, distribution • Travaux ménagers, 10 ans • Récemment peinture, sablage • Il y a six ans, cuisinière dans un centre de crise • Il y a 10 ans, service dans un bar, serveuse, femme de chambre • Il y a huit ans, grand magasin • La dernière fois en 1997, copropriétaire d'un magasin avec son mari (d'alors) • Il y a six ans, expéditrice-réceptionnaire • Il y a trois ans, agence de voyages • Imprimerie • Serveuse • Il y a quatre ans, fabrication • Trois emplois depuis la naissance des enfants, huit ans comme directrice adjointe d'une entreprise de télémarketing, par la suite, service de garde en milieu familial durant cinq ans, puis service dans un café-restaurant lorsqu'elle vivait d'aide sociale • Nettoyeuse • Charpenterie	• Couvreuse à temps partiel pendant un mois, travail dans la réserve • Aide de cuisine pendant deux semaines, auxiliaire familiale pendant quatre mois • Club communautaire, travail saisonnier, hôtel pendant trois ou quatre mois • Emploi d'été, réceptionniste • Opératrice de machine, décoratrice de gâteaux « faire les belles petites fleurs et le reste » • Télévendeuse, « shooter girl » pendant deux ans • Opératrice de scie dans une manufacture de meubles • Agente de location, travail saisonnier, aide ménagère, artiste de spectacle, conductrice pour un service de messagerie • Vente, télémarketing, répartitrice, commise de bureau • Travailleuse sociale, auparavant en informatique • Caissière dans une banque, dactylographe, compagne, conductrice de camionnette de crème glacée, travail dans une banque • Menuisière

Étant donné la diversité de ces emplois, même s'il s'agit d'emplois peu spécialisés et temporaires, il importe de connaître la façon dont les femmes décrivent leur expérience de l'emploi. L'une des descriptions les plus dynamiques, qui a bien amusé et fait rire le groupe venait d'une femme de 28 ans, mère de trois enfants, âgés de neuf, sept et six ans.

> *Nommez un emploi que je n'ai pas occupé! J'ai été plongeuse pendant une saison. Puis j'ai travaillé pour McDonald, mais je suis partie, car je n'aimais pas être gentille avec les gens comme on nous le demandait. Ensuite, je suis devenue assistante de terrain de jeux par l'entremise de l'aide sociale, mais je suis partie. Puis il y a eu un comptoir à sandwiches, et ensuite le carnaval durant huit semaines et Taco Time et Shoppers (Pharmaprix au Québec). Ensuite, j'ai été animatrice auprès des pairs dans un groupe de santé prénatale, mais je suis partie, parce que j'ai protesté — parce que les aliments et les articles reçus pour les bénéficiaires du programme étaient*

rationnés. Puis j'ai été secrétaire pour un cabinet d'avocat, où je faisais de la dactylographie, du classement et d'autre travail de bureau.

Une autre femme a décrit un bon emploi qu'elle avait eu et nous a raconté ce qu'il en était advenu.

J'ai eu vraiment un bon emploi, il y a bien des années. Je travaillais dans une manufacture de meubles comme opératrice de scie et j'aimais vraiment cet emploi, qui était bien rémunéré; puis, le libre-échange a amené l'entreprise à déménager au Sud, et j'ai donc été mise à pied. Je suis alors devenue aide-enseignante, mais il s'agissait d'un poste à durée déterminée de deux ans, que j'ai quitté parce qu'il a été remplacé par la suite par un poste temporaire qui ne comportait pas assez d'heures de travail.

Une autre femme qui avait déjà eu l'un des emplois les plus stables a décrit la vulnérabilité des postes à durée déterminée.

Je travaillais dans un ministère gouvernemental, où j'ai effectué du travail de bureau pendant deux ans et demi, mais ensuite, la durée du poste était écoulée. Depuis, j'ai occupé plusieurs emplois de serveuse, qui ont tous été peu rémunérés.

Une femme qui avait un emploi à temps partiel qu'elle aimait vraiment s'est retrouvée dans une situation semblable.

J'avais un emploi très intéressant — je travaillais auprès des jeunes. J'avais beaucoup d'expérience dans ce domaine et je désirais continuer d'y travailler, mais, malheureusement, nous avons perdu la subvention. À cette époque, je pouvais recevoir une aide au revenu et quitter le travail à une heure raisonnable, et ma mère gardait les enfants. Maintenant, j'aimerais retourner sur le marché du travail.

Dans la plupart des cas, les antécédents de travail variés des femmes semblaient attribuables à la perte d'emplois pour des raisons structurelles : fin de la période du contrat, fin des activités saisonnières, déménagement de l'usine, ralentissement des affaires. Au fil des ans, toutefois, une faible proportion de femmes avaient quitté leur emploi de leur propre chef. Deux principales raisons ont été invoquées, mais en réalité, ces motifs se recoupaient. La première était le manque de services de garde abordable ou de services de garde quelconques auxquels elles pouvaient faire confiance. La seconde avait trait aux conditions d'emploi inacceptables, combinées aux préoccupations concernant la garde des enfants, ce qui finissait par rendre l'emploi intolérable.

Si nous examinons d'abord le manque de services de garde d'enfants, cette question a été documentée dans un très grand nombre d'études, mais il faut reconnaître l'anxiété dont les mères ont parlé.

Les entreprises ne sont pas favorables aux familles. Il y a eu cet autre emploi que j'ai occupé, pendant une courte période seulement. Je venais de commencer à travailler à un endroit et, pendant les deux premières semaines, bien sûr, je m'inquiétais des soins que recevait mon enfant. J'ai donc fait deux appels par jour, seulement de courts appels, durant les deux premières semaines, pour m'informer de mon enfant, n'est-ce pas? Eh bien! On m'a dit que si je continuais à faire des appels personnels, je perdrais mon emploi. Je ne pense pas qu'on aurait eu la même réaction vis-à-vis des autres employés qui faisaient des appels personnels pour d'autres motifs.

Les commentaires de deux des autres femmes ont nuancé davantage le dilemme de la garde d'enfants.

Mais, même lorsqu'on occupe un emploi, on n'a pas les moyens de payer des services de garde.

Cela revient à dire que nous sommes forcées de faire des choix que nous ne voulons pas faire; nous devons donc rester au bas de l'échelle, continuer à vivre d'aide sociale, parce qu'autrement, nous n'avons pas les moyens de faire garder nos enfants. On coupe brutalement les prestations, et les salaires ne sont pas suffisants pour couvrir les dépenses.

L'autre raison invoquée pour quitter un emploi était qu'il n'en valait tout simplement pas la peine : la rémunération était trop faible, les conditions de travail étaient trop rigoureuses, la situation était intenable.

L'argent que me procurait mon emploi ne me permettait pas de subvenir à mes besoins. Les emplois au salaire minimum sont pour les jeunes qui font des études secondaires et qui désirent gagner un peu d'argent supplémentaire pour payer leurs vêtements et d'autres articles. Autrement, il faut prendre deux ou trois emplois et travailler 16 heures par jour pour subvenir à ses besoins. S'il faut payer la voiture, l'assurance, les factures, la nourriture, il est impossible de faire tout cela tout en subvenant aux besoins d'un enfant avec le salaire minimum.

Une autre femme a fait le commentaire suivant :

J'ai toujours travaillé jusqu'à ce que j'aie le bébé, mais le salaire minimum n'est pas suffisant pour vivre, à moins de travailler 12 ou 13 heures par jour. Il faudrait que je gagne assez d'argent pour vivre à l'aise. La maladie est un problème. J'ai travaillé jusqu'à la semaine précédant mon accouchement. J'étais enceinte de neuf mois et mon patron ne se souciait pas de ma santé, je soulevais des objets lourds ou je devais être debout trop longtemps. Les services sociaux ne nous laissent gagner que 100 $, après quoi ils déduisent notre revenu de l'aide accordée.

Une foule de tensions interpersonnelles au travail ont souvent été mentionnées pour justifier le départ. Ces raisons découlent de la vulnérabilité des travailleuses et travailleurs qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi, de normes d'emploi et de la protection d'un syndicat et qui ont des enfants dans le besoin à la maison.

> *J'ai travaillé pendant sept ans et j'étais une mère seule. Et on ne m'a pas accordé beaucoup de considération. Au début, mon fils avait des otites à répétition.. [elle décrit alors les problèmes de santé de plus en plus graves de son fils, y compris pendant ses premières années scolaires, lorsqu'il devait se présenter à des cliniques spéciales deux après-midi par semaine]. Lorsque ça a commencé, j'étais presque épuisée. J'en ai parlé à mon employeur et on a voulu me renvoyer. J'étais à la course toute la journée... J'ai demandé des congés, qui m'ont été refusés. J'ai donc continué à travailler. On n'a jamais compris que j'étais une mère seule. On ne m'a jamais demandé : « Comment va votre enfant? »... J'étais la seule femme qui travaillait à cet endroit et c'était un milieu très « macho »... J'ai donc dû cesser d'y travailler. Je n'ai pas eu d'autre choix que de partir.*

À l'extrémité la plus violente du spectre interpersonnel d'un milieu de travail intolérable, une femme a raconté qu'elle avait subi une agression sexuelle au travail (pendant qu'elle travaillait pour un service financier national). L'employeur lui a donné un congé pour consultation thérapeutique, mais, à son retour, son poste avait été éliminé et elle n'a pas pu accepter l'emploi qu'on lui offrait ailleurs. Plusieurs femmes ont invoqué le harcèlement sexuel comme motif de départ. Deux femmes avaient des emplois dans lesquels elles étaient associées à un mari ou à un conjoint de fait et, lorsque la relation a pris fin, elles ont dû quitter leur emploi. Plusieurs répondantes autochtones ont mentionné des tensions raciales qui les ont amenées à quitter leurs emplois. Enfin, plusieurs femmes parmi les plus jeunes ont dit que des stéréotypes négatifs concernant les mères seules empoisonnent le milieu de travail.

> *Ils ne peuvent pas s'empêcher de porter des jugements sur notre mode de vie de mère seule, ils nous traitent différemment des femmes mariées.*
>
> *Oui, ils nous traitent comme une catin. « Oh, elle est jeune et elle a un enfant, et elle n'est même pas mariée, ce doit être une catin. »*

Enfin, certaines femmes ont quitté leur emploi parce qu'il était si ennuyeux, si dénué de défis et de possibilités qu'elles ne pouvaient tout simplement plus le supporter.

Emploi actuel

Environ sept[18] mères occupaient alors un emploi, cinq à plein temps et trois à temps partiel; une des mères travailleuses à plein temps et deux mères travailleuses à temps partiel recevaient de l'aide sociale. Bien sûr, il est possible d'occuper un emploi tout en recevant une aide au revenu. Une femme peut occuper un emploi et le déclarer au ministère. Dans ce cas, si son revenu demeure inférieur au taux de l'aide sociale, elle reçoit un supplément pour porter son salaire au niveau d'aide au revenu autorisé pour les mères seules dans leur province respective, ou encore, elles gardent ce qui reste une fois que la majeure partie de

cet argent a été déduit de la prestation mensuelle. Certaines mères ont dit faire du travail non déclaré, comme femmes de ménages dans des maisons privées ou gardiennes d'enfants rémunérées en espèces, afin de joindre plus facilement les deux bouts.

Quatre des cinq femmes qui occupaient alors un emploi à plein temps avaient participé à un programme visant à encourager les femmes à entrer dans des métiers traditionnellement réservés aux hommes. Ce programme ne cible pas les femmes vivant d'aide sociale comme telles. La cinquième femme avait ce qu'elle considérait comme un emploi sans avenir à titre de secrétaire dans un établissement de santé. Elle était titulaire d'un certificat dans son domaine et avait un salaire d'environ 30 000 $. L'emploi était syndiqué et offrait des avantages sociaux. C'était la seule répondante qui pouvait être considérée comme vivant au niveau de la population générale sur le plan économique, mais elle participait à un programme de réorientation professionnelle, car elle trouvait que son emploi était ennuyeux et n'offrait pas de possibilités d'avancement. Son salaire la plaçait quand même à la limite du bien-être économique, car elle avait un enfant d'âge préscolaire. Comme elle le disait :

> *Trente mille dollars ne suffisent pas pour vivre et élever mon enfant sans beaucoup de stress et d'incertitude. Je ne suis jamais capable de mettre de l'argent de côté pour les situations d'urgence ou pour les loisirs de mon enfant — comme aller au cinéma.*

Une autre mère qui participait au programme d'accès aux métiers trouvait que même si elle avait un emploi, elle était soumise aux caprices du travail à forfait et du secteur de la construction.

> *J'ai un emploi à plein temps, mais cet emploi prendra fin lorsque le travail de construction sera terminé. Le travail que je fais actuellement devrait durer environ deux ans. J'ai un salaire au taux de première année des apprenties et apprentis, soit 16 $ l'heure. C'est un atelier syndical qui offre de très bons avantages — même les orthèses!*

La mère alors employée à plein temps qui recevait de l'aide sociale se trouvait dans une situation d'emploi qui illustrait parfaitement le marché du travail changeant, y compris les faibles salaires et l'absence totale d'avantages sociaux. Cette mère avait un enfant d'âge préscolaire. Elle avait trois sources de revenu d'emploi. L'une était un emploi à plein temps, dans la vente de cartes de crédit. Le travail était entièrement à la commission et n'offrait aucun avantage social ni sécurité d'emploi. Elle commercialisait aussi des produits à des foires commerciales la fin de semaines et avait un travail secondaire, comme représentante d'une entreprise internationale de commercialisation à paliers multiples. Ce qui était le plus frappant dans cette situation, c'est qu'elle recevait une aide au revenu, mais que le niveau combiné de son revenu était si faible qu'elle continuait d'être admissible aux prestations. Elle recevait un supplément de rémunération qui lui permettait d'atteindre les niveaux admissibles dans sa province.

L'une des travailleuses à temps partiel avait un emploi qui illustrait la situation d'emploi des femmes insuffisamment instruites et sous-employées. Elle travaillait trois jours par semaine

comme animatrice pour une organisation sans but lucratif, à 8,70 $ l'heure. L'emploi n'était pas syndiqué et elle ne recevait pas d'avantages sociaux. (Elle aussi vient du programme visant à faire entrer les femmes dans les métiers non traditionnels).

Une autre femme qui travaillait à temps partiel a décrit sa situation du moment.

> *Essentiellement, je ne reçois pas du tout d'avantages sociaux. L'aide sociale paie les médicaments pour mon fils, mais pas pour moi. Mis à part cela, ma vie est très difficile, car je dois participer à ce programme et travailler tous les samedis et tous les dimanches pour pouvoir joindre les deux bouts. Donc, essentiellement, je n'aurai pas de jours de congé durant les cinq prochains mois. Lorsque mon fils veut faire quelque chose, je suis fatiguée.... Je suis tellement fatiguée que je ne peux pas passer de temps de qualité avec lui... donc je lui manque beaucoup.*

Les quelques autres femmes qui, au cours des entrevues, ont dit être occupées effectuaient deux ou trois heures par semaine de travail rémunéré dans une organisation sans but lucratif ou faisaient un peu de garde d'enfants ou quelques ménages dans les maisons sur le marché noir. Le revenu que leur apportaient ces travaux était négligeable et ne dépassait vraisemblablement même pas les seuils de retenue du salaire de l'aide sociale dans la plupart des provinces.

Nous avons vu ce que les mères seules ont fait, en ce qui concerne l'emploi, et nous avons constaté que presque aucun emploi n'était viable. Mais qu'aimeraient-elles faire à l'avenir?

Qu'est–ce qui rendrait possible un emploi viable?
C'est une chose que d'avoir eu des expériences professionnelles négatives dans le passé, mais la plupart des femmes ont déclaré vouloir trouver un emploi. En fait, indépendamment de leur propre motivation personnelle, un grand nombre d'entre elles étaient obligées par les dispositions législatives concernant l'aide sociale de participer activement à des activités relatives à l'emploi. Mais les questions suivantes se posent : « Quel *genre* de travail désirent-elles, et ce travail est-il viable? » Tout le fondement du thème de cette recherche pour le Fonds de recherche en matière de politiques de Condition Féminine Canada consiste à déterminer ce qui permettrait aux femmes de trouver un emploi *viable*. Et notre étude a expressément pour objet d'examiner ce qui serait souhaitable et possible pour les mères seules, en particulier celles qui sont les plus à risque sur les plans social et économique.

Genres de situation d'emploi que souhaitent les mères seules
Nous avons posé aux mères seules une série de questions connexes sur le genre de situation d'emploi qui répondrait le mieux à leurs besoins. Nous leur avons demandé d'examiner certains aspects de l'emploi, tels que le type de profession, le travail à plein temps ou à temps partiel, les horaires de travail, le travail permanent, saisonnier ou temporaire, la rémunération et les avantages sociaux, et le travail, syndiqué ou non. Naturellement, les répondantes n'ont pas toutes parlé de chacun des aspects de l'emploi. En fait, elles ont eu tendance à se concentrer sur quelques aspects clés.

Même si la première « question exploratoire » de la liste concernait la profession, le type d'emploi que les mères souhaiteraient avoir, seules quelques-unes y ont répondu avec précision. Les emplois qu'elles envisageaient étaient, par exemple, des postes de réceptionniste, de commise de bibliothèque, d'agente de correction, d'adjointe administrative dans une coopérative d'habitation, d'infographiste à temps partiel ou de préposée aux services de soutien à la personne. Deux femmes ont dit qu'elles aimeraient être travailleuses autonomes afin de pouvoir travailler à la maison. (L'une avait un enfant en mauvaise santé.)

La plupart des mères seules, au lieu de parler d'un type d'emploi particulier, ont commencé immédiatement à énumérer l'une ou plusieurs des quatre conditions de travail souhaitables : les horaires et les calendriers de travail, les niveaux de rémunération, des services adéquats de garde d'enfants et d'autres mesures de soutien — que financeraient les employeurs et le gouvernement — pour leur permettre de conserver l'emploi. Plusieurs mères ont dit qu'elles voulaient être « réalistes » quant à leurs besoins et désirs en matière d'emploi. En fait, leurs descriptions semblaient très réalistes, étant donné les difficultés qu'elles connaissent maintenant et qu'elles connaîtront dans leur recherche d'un emploi viable offrant des avantages sociaux.

Pour ce qui est des horaires et de la durée du travail, une importante majorité de femmes préféraient un emploi permanent à plein temps, tandis que quelques-unes préféraient un emploi permanent à temps partiel (ou un emploi à temps partiel stable jusqu'à ce que les enfants soient beaucoup plus âgés). Celles qui désiraient un emploi à plein temps considéraient que ce serait le seul moyen pour elles de gagner assez d'argent pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Elles n'ont pas parlé du travail à temps partiel comme étant une étape menant peut-être au développement ou à l'avancement professionnel. Elles avaient simplement besoin d'un certain nombre d'heures de travail à un certain niveau de rémunération pour vivre dans une plus grande sécurité et un plus grand confort. Voici ce que nous ont répondu certaines participantes à un groupe de discussion lorsque nous leur avons demandé quelle serait la situation d'emploi qui répondrait le mieux à leurs besoins.

> *Un emploi permanent, à plein temps, rapportant au moins 10 $ l'heure. Ce serait suffisant.*
>
> *Un emploi permanent à plein temps. Du lundi au vendredi, pas la fin de semaine. Et je n'accepterai pas moins de 10 $ l'heure, au minimum, avec des avantages sociaux.*
>
> *Il faudrait certainement que ce soit un emploi à plein temps. Du lundi au vendredi. Pas un emploi dans lequel cela poserait un problème si ma fille est malade. Je suppose donc que ce serait un emploi dans un endroit où l'on n'est pas trop exigeant, à 10 $ l'heure.*
>
> *Un emploi permanent à plein temps, du lundi au vendredi, rapportant entre 20 000 $ et 30 000 $ par année. Je commencerais à 20 000 $. Ce serait formidable.*

Mais ensuite, l'une des participantes a ajouté :

> *Nous ne demandons pas la mer à boire! Mais essayez de trouver l'emploi qui rapporte 10 $ l'heure!*

Les commentaires de ce groupe ont été repris sous une forme ou une autre dans chacun des groupes. Pour celles qui préféraient le travail à temps partiel, mais permanent, les raisons invoquées avaient trait à la capacité de passer plus de temps au foyer avec les enfants.

> *Pourvu que les enfants soient à l'école, je suis prête à travailler à temps partiel, de 25 à 30 heures par semaine, à 12 $ l'heure au minimum. J'ai fait mes calculs.*

Deux femmes ont dit que le partage d'emploi stable et de longue durée était une possibilité attrayante. L'une d'elles avait un plan très bien structuré, comprenant la prestation de différentes mesures de soutien.

> *Il devrait y avoir plus de partage d'emploi, particulièrement pour les mères de jeunes enfants. La rémunération correspondrait à la moitié de celle du personnel permanent, mais elle pourrait être complétée par des paiements de soutien financier à la famille ou d'autres prestations, même si elles sont un peu rajustées ou si elles comportent certains plafonds.*

Quant aux niveaux de rémunération, on peut voir à partir des commentaires sur le travail rémunéré que les femmes n'envisageaient pas la richesse ni le luxe dans leur avenir. Elles voulaient être autosuffisantes sur le plan économique, mais quelques-unes d'entre elles voyaient l'utilité de certaines mesures de soutien venant de l'extérieur. Dans l'immédiat, toutefois, pour ce qui était des niveaux de rémunération, les femmes avaient tendance à considérer qu'un niveau se situant entre 10 $ et 16 $ l'heure répondrait à leurs besoins. Quant à la rémunération annuelle, plusieurs femmes ont dit qu'un montant d'environ 26 000 $ à 30 000 $ serait suffisant. Une femme a décrit ce que ce niveau lui permettrait de faire pour sa famille et avec celle-ci.

> *Je désire un salaire suffisant pour vivre. Personnellement, je dirais un minimum de 23 000 $ ou 24 000 $. Au minimum. Ce n'est pas l'idéal. Ce qui serait idéal et ce que je préférerais, ce serait d'être bien et de ne pas travailler continuellement. Je dirais, 26 000 $. Cela me permettrait d'acheter les vêtements dont mon enfant a besoin et de transformer sa chambre. De manger autre chose que des hot dogs. J'aimerais aller de l'avant. Nous pourrions sortir de temps à autre —je ne l'amènerais pas chez une gardienne pour pouvoir aller dans une discothèque, mais nous sortirions ensemble.*

Le contraste entre la situation actuelle et ce qui serait suffisant a été décrit très clairement par une femme.

> *J'aimerais avoir un emploi à plein temps. Pour être réaliste, car je n'ai pas beaucoup d'instruction, quelque part entre 25 000 $ et 30 000 $ par année. Je serais très heureuse si j'avais cela. Comme nous vivons actuellement avec moins de 10 000 $, j'imagine que ce serait un grand changement.*

Les femmes, en particulier celles qui désiraient un salaire se situant entre 40 000 $ et 50 000 $, ont toutefois reconnu que c'est une chose de vouloir un certain niveau de rémunération, mais que c'en est une autre de pouvoir l'obtenir. Seulement deux d'entre elles ont dit viser, ou du moins souhaiter, un salaire à ce niveau.

> *J'ai occupé pendant 16 ans un bon emploi [dans l'imprimerie], qui comportait des avantages sociaux. Aujourd'hui, je me retrouve à me demander si je vais trouver quelque chose qui ressemble à l'emploi que j'avais auparavant. J'aimerais un emploi bien rémunéré, rapportant de 3 500 $ à 4 000 $ par mois. Je dois payer la garderie pour deux. Dans le secteur où je vais entrer maintenant, on parle d'une semaine de travail de 40 heures, mais, en réalité, on s'attend à plus d'heures que cela.*

> *Je ne sais pas exactement combien vaut mon travail. J'aimerais croire qu'il vaut entre 30 000 $ et 40 000 $, compte tenu de mon niveau d'instruction — si je pouvais obtenir ce salaire. Étant donné que je suis une mère seule, j'apprends qu'un emploi à plein temps ne serait peut-être pas réaliste. [Son fils unique est âgé de trois ans.] Il m'est difficile de simplement participer à ce programme... Idéalement, j'aimerais un emploi permanent où l'on tiendrait un peu compte du fait que j'élève un enfant. C'est pourquoi je pense à l'enseignement, car je sortirais de l'école au moment où il sortirait de la garderie. Mais cela n'est pas réaliste, si l'on n'a pas l'instruction nécessaire. J'ai le doigt pris entre l'arbre et l'écorce.*

Dans le cas des femmes qui ont mentionné que les services de garde d'enfants étaient un élément important d'une situation d'emploi qui répondrait à leurs besoins, la majorité ont dit qu'elles aimeraient avoir un service de garde en milieu de travail. À défaut de cela, elles estimaient qu'elles devraient avoir un meilleur accès à des services de garde après l'école, en milieu de travail ou ailleurs, pour que quelqu'un s'occupe des enfants entre l'heure de sortie de l'école et celle où la mère quitte son travail. Un ou deux des programmes auxquels les mères seules participaient offraient des services de garde ou subventionnaient la garde des enfants au moins en partie, mais pour la plupart, les mères n'avaient pas accès à des services de garde ordinaires, et encore moins à des services de garde autorisés. Même au Québec, où l'on a fixé un tarif quotidien très faible pour les garderies (même si le taux est récemment passé de 5 $ à 8 $ par jour), il n'y a tout simplement pas assez de places disponibles.

Bien que nous ne puissions pas établir une corrélation étroite entre les expressions du besoin de services de garde aux fins d'un emploi futur et l'âge de la mère seule, nous avons l'impression que ce sont les jeunes mères qui ont parlé le plus de ce besoin. Dans un groupe de discussion mis sur pied dans le cadre d'un programme destiné aux mères seules âgées de moins de 24 ans, des femmes ont exprimé leur point de vue.

J'aimerais avoir une garderie sur place.

Oui [et les autres font signe que oui], ce serait un rêve.

Oui, on nous dirait : « Si vous travaillez ici, nous vous fournirons une garderie en bas » ou « de l'autre côté de la rue, il y a des places ».

Les mères ont aussi énuméré les types de mesures de soutien (ainsi que les services de garde accessibles et abordables) dont elles auraient besoin pour répondre à leurs besoins en matière d'emploi. Elles ont parlé de mesures gouvernementales de soutien et de mesures de soutien de la part des employeurs. Les mesures gouvernementales de soutien étaient liées au fait qu'elles devraient gagner un bon salaire pour pouvoir payer les dépenses de première nécessité, comme les soins médicaux et dentaires pour elles-mêmes et leurs enfants. En particulier, elles s'inquiétaient de la période de transition entre, dans leur cas, le programme auquel elles participaient et les types d'emplois modestes qu'elles obtiendraient vraisemblablement. Si elles occupaient un emploi à temps partiel, si elles recevaient l'équivalent du salaire minimum ou encore moins, un emploi marginal était non seulement peu attrayant, mais également illogique parce qu'elles devraient payer leurs frais médicaux et dentaires avec leur salaire[19].

À une certaine époque, les programmes d'aide au revenu prolongeaient ces avantages jusqu'à la fin de la première année d'emploi. (Dans certaines provinces, c'est toujours le cas.) Mais il se produit une diminution générale de l'accès à ce genre d'avantages, étant donné qu'il existe d'autres mesures de soutien, comme les services de garde subventionnés, lorsque l'on participe à un programme, des indemnités de transport, pour la recherche d'emploi, ou des indemnités d'habillement, pour la recherche d'emploi ou pour un premier emploi (p. ex. des bottes de travail, de l'équipement de sécurité). Un certain nombre de femmes ont fait remarquer qu'elles ne voulaient pas renoncer à l'aide sociale parce que, si elles prenaient l'emploi qu'elles pourraient obtenir, elles n'auraient pas plus d'argent et elles risqueraient beaucoup plus de ne pas pouvoir bénéficier de soins de santé convenables, en particulier pour leurs enfants.

Il faut continuer d'aider les mères seules à payer leurs médicaments, leurs soins dentaires et leurs lunettes. Il ne faut pas mettre fin à ces avantages parce qu'elles trouvent un emploi, car elles ont encore besoin d'aide jusqu'à ce qu'elles puissent se débrouiller toutes seules.

Certaines mères étaient préoccupées par leur capacité de prendre un emploi pour la première fois ou pour la première fois depuis longtemps. Elles pensaient qu'un service de mentorat ou d'encadrement quelconque au travail serait un moyen important de les aider à garder l'emploi qu'elles trouveraient.

Enfin, un certain nombre de mères ont parlé de ce qu'elles souhaiteraient avoir comme milieu de travail positif, là où elles auraient un emploi. Elles ont mentionné à quel point il serait important que l'on tienne compte des responsabilités des femmes en tant que mères et que l'on comprenne particulièrement les stress supplémentaires inhérents au fait d'être une mère seule.

Elles ont parfois combiné l'avantage d'une attitude positive de la part de l'employeur avec la valeur de la formation et du soutien à la garde d'enfants.

> *Je désire un emploi offrant des possibilités d'avancement, où, avec le soutien de l'employeur, on peut obtenir une promotion.*
>
> *[Dans le même groupe] oui, où l'employeur investit dans le personnel. Je ferais l'impossible pour une personne comme cela. Et des avantages sociaux, comme un service de garde d'enfants sur place, particulièrement avant et après les heures d'école [le groupe fait signe que oui et manifeste son accord]. C'est l'endroit qui aurait toute mon attention et mon dévouement.*
>
> *[Dans différents groupes]*
> *Idéalement, avec des enfants, j'aimerais un emploi qui serait assez bien rémunéré pour que je n'aie pas à travailler cinq jours par semaine. Ce serait un milieu très humain, où l'on comprendrait ce que c'est que d'avoir des enfants, où l'on offrirait des heures de travail souples, des possibilités de s'absenter sans subir de pénalités lorsque les enfants sont malades. Je ne suis pas certaine de ce que sera cet emploi. Il ne sera pas facile de trouver ce genre d'emploi!*
>
> *J'aimerais des patronnes ou des patrons empathiques qui comprennent les besoins des mères.*
>
> *Et des services de counseling sur place, afin que quelqu'un puisse nous aider et nous appuyer. Par exemple, si c'était la conseillère ou le conseiller qui disait à l'employeur : « Regardez, cette employée vit énormément de stress en ce moment, et elle a besoin de deux jours de congé pour se remettre d'aplomb, après quoi vous la verrez revenir et elle sera une meilleure employée à la longue ».*

Regard vers l'avenir : À quoi s'attendent les mères seules?
On a demandé aux mères seules de décrire la situation dans laquelle elles se voyaient, du point de vue de l'emploi et du bien-être de leur famille, un an après l'entrevue, puis cinq ans plus tard. Ces questions visaient à décrire, le plus concrètement possible, leur vision de l'avenir par rapport à ces deux éléments cruciaux de leur vie.

Lorsqu'elles se sont imaginées un an plus tard, la majorité des femmes ont exprimé beaucoup d'inquiétude et d'anxiété. Elles espéraient avoir une idée plus claire de la direction qu'elles allaient prendre. Elles espéraient aussi avoir réussi à terminer leurs études secondaires ou d'autres cours qu'elles seraient peut-être en mesure de suivre (coiffure, informatique). Plusieurs parmi celles qui suivaient un cours constataient que l'aide au revenu ne payait plus les frais de scolarité et qu'elles devraient contracter un prêt d'études pour continuer, ce qui les empêcherait de poursuivre leur cours. La plupart prévoyaient continuer à toucher une aide au revenu. Les commentaires suivants étaient assez représentatifs.

Dans un an, j'espère que ma situation sera légèrement différente. Je veux dire par là que je suis très active et très motivée à m'intégrer dans la population active, mais, compte tenu des réalités inhérentes au fait d'être une mère seule... Je n'accepte pas de travailler pour 7 $ l'heure, car je ne veux pas sacrifier le bien-être de mon enfant. Cela n'a aucun sens pour moi. Pour l'année qui vient, je suis vraiment incertaine. Je pourrais être le plus motivée possible, mais s'il n'y a rien [pas d'emploi] pour moi, je ne pourrai pas entrer sur le marché du travail.

Je serai endettée et en train de me perfectionner d'une façon ou d'une autre. Je ne suis pas certaine que ma bande pourra payer mes cours, car elle est endettée. J'essayerai de vivre avec ce que l'aide sociale me donnera, il n'y aura donc pas beaucoup de changements par rapport à ma situation actuelle — mais je ne sais pas encore trop comment je pourrai y arriver — payer le loyer, payer le collège — comment vais-je joindre les deux bouts? Comment pourrais-je renoncer à l'aide sociale?

Je ne peux pas terminer mon cours de coiffure, même si j'ai déjà beaucoup avancé. Ce n'est plus un programme subventionné comme avant. Je pourrais obtenir un prêt pour le terminer, mais à quoi bon? Je ne pourrais pas le rembourser... donc maintenant je joue de malchance.

J'espère avoir fait tout ce qu'il faudra pour pouvoir aller au collège et devenir infirmière.

J'espère avoir terminé mes études. Je désire devenir opératrice ou secrétaire afin, je l'espère, de pouvoir travailler dans ce domaine.

Je serai à peu près dans la même situation. Il y a tellement de rattrapage à faire. Je vais continuer à vivre au bas de l'échelle et à économiser, mais je ne ferai que rembourser mes prêts. ...comment puis-je aller de l'avant sans un emploi bien rémunéré?

Il est intéressant, du point de vue de notre étude, qu'en pensant à son avenir, l'une des répondantes ait mentionné être consciente de la nature évolutive du marché du travail.

J'ai encore beaucoup d'années d'études à faire, un an, deux ans, cinq ans — je ne pense pas que j'aurai un emploi à ce moment-là. Peut-être un emploi à temps partiel. Le seul obstacle que je vois a trait aux conditions de travail au sein de la main-d'oeuvre. Est-ce que je vais travailler sur appel, à forfait? Parce que de plus en plus d'emplois sont comme cela. Ou encore, il faut travailler 20 heures de plus que celles pour lesquelles on est rémunérée. Ça m'inquiète.

Lorsqu'on parle de la situation d'une famille dans un an, comme l'a dit une femme, la situation financière de la mère est aussi celle de la famille. L'anxiété — ou l'espoir — de la

mère touche aussi tous les autres membres de la famille, comme l'a dit une autre participante :

> *Je veux que ma fille ait alors surmonté son trouble de l'alimentation. Elle a pris l'habitude de manger tout ce qu'elle voit, comme si elle n'allait plus jamais revoir de nourriture. Je ne sais pas si c'est parce qu'elle m'a entendu dire que je ne savais pas où j'allais trouver de l'argent pour l'épicerie ou quelque chose du genre.*

Lorsqu'elles se voyaient cinq ans plus tard, la majorité des femmes s'attendaient à avoir beaucoup progressé sur le plan de l'emploi. La plupart s'attendaient à avoir terminé leur formation et à travailler à temps partiel ou à plein temps. Plusieurs espéraient pouvoir acheter une maison, avoir une voiture, vivre dans une plus grande sécurité et un plus grand confort, pouvoir faire davantage pour leurs enfants. Les commentaires suivants étaient assez représentatifs.

> *Avoir payé mes factures, pouvoir prendre des vacances en famille, simplement être stable, ne pas avoir à rendre compte de* ***quoi que ce soit*** *[toutes sont d'accord].*
>
> *Ne plus avoir de dettes, avoir un enfant heureux, être assistante personnelle, être mariée, avoir ma propre entreprise.*
>
> *Travailler à temps partiel, retourner vivre chez moi à la campagne. Je veux retourner à la réserve et simplement vivre.*
>
> *Aller à l'université, faire des études en développement économique.*
>
> *Travailler à plein temps, avoir une voiture, faire des paiements hypothécaires sur une maison.*
>
> *Je projette d'être propriétaire d'un magasin de location de vidéos, de posséder une voiture à ce moment-là et d'obtenir un prêt bancaire pour l'achat d'une maison.*
>
> *Quant à moi, si je réussis bien, ça rejaillira sur mes enfants. J'espère avoir un peu d'argent pour leur permettre de faire du sport ou ce qu'ils aimeront faire à ce moment-là.*
>
> *Être propriétaire d'une maison et faire mener à mes enfants une vie confortable. Je ne veux pas qu'une autre génération vive d'aide sociale!*

Un très petit nombre de femmes étaient « paniquées » à l'idée de leur situation dans un an et dans cinq ans. Pour la plupart, les mères seules étaient déterminées à aller de l'avant, comme l'une d'entre elles l'a dit, « à pas de bébé », en nourrissant les mêmes ambitions et rêves modestes quant à leur emploi dans un an et dans cinq ans, mais toujours avec la détermination d'offrir une vie meilleure à leurs enfants, d'une façon ou d'une autre.

Résumé

Les 82 mères seules interrogées dans les groupes de discussion mis sur pied par les organismes qui fournissent des services d'amélioration de l'aptitude à l'emploi étaient âgées, en moyenne, de 32,5 ans; 25 p. 100 étaient âgées de 25 ans ou moins, 38 p. 100 de 26 à 35 ans et 37 p. 100 de 36 ans ou plus[20]. Le nombre d'enfants moyen était de 1,7; un peu plus de la moitié des femmes avaient un seul enfant et trois seulement en avaient quatre. L'âge moyen des répondantes à la naissance de leur premier enfant était de 24 ans. Par conséquent, les femmes ne correspondent pas aux stéréotypes négatifs qui existent parfois au sujet des « mères assistées », qui passent alors pour être des mères seules ayant de nombreux enfants à un âge précoce.

Les femmes ont des niveaux d'instruction plutôt faibles; en effet, 43 p. 100 n'ont pas terminé leurs études secondaires et 46 p. 100 ont obtenu leur diplôme. Seulement deux femmes étaient diplômées d'un établissement postsecondaire et cinq avaient fait certaines études postsecondaires. Environ 12 p. 100 des femmes étaient d'origine autochtone.

Trente-neuf des femmes avaient une certaine formation technique ou avaient suivi certains cours de métier. Elles avaient tendance à être partagées en deux moitiés. La première moitié comprenait les femmes ayant une formation en informatique ou en secrétariat et l'autre comprenait celles qui avaient une certaine formation technique ou avaient suivi certains cours de métier, surtout des cours dans le domaine des soins personnels axés sur les services aux femmes. Quelques femmes avaient participé à un programme axé sur la formation des femmes aux métiers non traditionnels. Quelques-unes ont été en mesure de poursuivre leur formation pour trouver de l'emploi dans ces métiers. Les principaux obstacles étaient le manque d'accès à des services de garde d'enfants et les salaires insuffisants pour qu'il soit raisonnable de prendre un emploi au prix de la perte des avantages connexes offerts aux bénéficiaires de l'aide au revenu (par exemple, les soins médicaux et dentaires pour elles-mêmes et leurs enfants).

L'expérience de travail antérieure des femmes interrogées était généralement modeste. La plupart avaient occupé un emploi par intervalles au fil du temps. L'éventail des emplois était très varié, mais il avait tendance à être concentré dans les professions traditionnellement « féminines ». En outre, les emplois étaient généralement intermittents, à temps partiel, et à l'extrémité inférieure du continuum des compétences. Par conséquent, la rémunération, les avantages sociaux, la mobilité ascendante et la viabilité étaient tous nettement limités. La nature provisoire de leur travail résultait de deux principaux facteurs : la nature atypique et temporaire du travail, et l'incompatibilité entre le maintien dans l'emploi et la possibilité de bénéficier de services adéquats de garde d'enfants permettant à la femme d'occuper un emploi. Il y a eu aussi des exemples de harcèlement sexuel au travail et d'autres formes d'irrespect qui ont amené certaines femmes à quitter leur emploi.

Au moment des entrevues, sept mères occupaient un emploi qui tendait à être peu spécialisé et peu rémunéré. Dans plusieurs cas, la rémunération était tellement faible que les femmes ont pu continuer à recevoir une aide au revenu et conserver une partie de leur salaire tout en continuant à bénéficier des avantages médicaux et autres pour elles-mêmes et pour leurs

enfants. Plusieurs femmes travaillaient au noir; la plupart faisaient des ménages dans des maisons privées.

Lorsqu'on a demandé aux mères quels types d'emploi elles aimeraient obtenir, elles ont parlé davantage des conditions de travail qu'elles aimeraient avoir que de professions particulières. Leurs aspirations étaient relativement modestes, et la plupart d'entre elles reconnaissaient que leur manque d'instruction et de formation serait très difficile à surmonter. Elles aimeraient avoir un emploi leur apportant un revenu suffisant pour leur permettre de payer leurs soins médicaux et des services de garde d'enfants, de former des projets d'avenir, d'améliorer leur logement et d'offrir à leurs enfants davantage de possibilités sur les plans social et récréatif. La plupart estimaient que le travail à plein temps serait essentiel, mais celles qui avaient de plus jeunes enfants estimaient que le travail permanent à temps partiel serait un choix attrayant. Plusieurs ont fait des commentaires au sujet des modifications apportées aux programmes d'aide au revenu, lesquels servaient auparavant à aider les femmes à effectuer la transition vers le marché du travail en leur fournissant des vêtements de travail, le transport au travail et en réduisant progressivement les avantages au fil de leur intégration dans la population active. Maintenant, ces programmes sont presque inexistants et, pour la plupart des femmes, la transition vers l'emploi devient impossible ou peu raisonnable.

Lorsqu'elles envisageaient leur avenir, les femmes avaient tendance à estimer qu'elles feraient des progrès constants, mais plutôt lents, vers l'emploi et une meilleure situation dans la vie pour elles-mêmes et leurs enfants. La plupart s'attendaient, au bout d'un an, à recevoir encore une aide au revenu, mais à s'être un peu rapprochées de leur but. Elles espéraient, dans cinq ans, être raisonnablement bien intégrées dans la population active. Elles espéraient aussi avoir un meilleur logement, peut-être pouvoir prendre une hypothèque, et assurer à leurs enfants une vie plus heureuse et une plus grande sécurité. Par ailleurs, elles manifestaient beaucoup d'anxiété et de doutes quant à la satisfaction de leurs attentes et de leurs espoirs.

Il ressort de ces entrevues que la plupart de ces femmes sont très motivées à trouver un emploi. Cependant, leur expérience leur a appris qu'elles devront livrer un long combat sans être sûres d'atteindre leurs objectifs. Elles sont généralement très conscientes que les emplois qu'elles pourraient trouver seront très limités sur les plans de la rémunération, de la sécurité et des conditions de travail. Elles savent aussi que ces emplois ne leur permettront pas de payer des services de garde d'enfants abordables et convenables. Elles se trouvent donc devant le dilemme de vouloir un emploi et, dans bien des cas, d'être obligées d'être actives sur le marché du travail afin de conserver leurs avantages actuels, tout en sachant que les emplois convenables et viables ne sont peut-être pas à leur portée. Entre leurs modestes antécédents scolaires et professionnels et les marchés du travail « faibles » et très atypiques au sein desquels se trouvent bon nombre d'entres, elles devront relever un défi de taille pour atteindre leurs buts.

Opinions de répondantes et répondants représentant des ministères gouvernementaux, des organismes de service et des groupes de défense des droits sur l'emploi viable pour les mères seules vivant dans l'insécurité complète

Les répondantes et répondants représentant des ministères gouvernementaux, des organismes offrant des services aux femmes et des groupes de défense des droits ont tous profondément à coeur d'améliorer la situation des femmes qui vivent dans la pauvreté. Ils savent que les femmes sont nombreuses parmi les pauvres et que les mères seules sont parmi les plus vulnérables de toutes. Dans leurs rôles respectifs, les répondantes et répondants s'occupent tous de recherche, d'analyse de politiques, de planification de programmes, de prestations de programmes et d'information publique sur la situation des personnes les plus nécessiteuses de la société. Au nombre des 49 répondantes et répondants figuraient au moins une représentante ou un représentant de chacune des catégories suivantes :

- fonctionnaire ou gestionnaire régional ou local des ministères fédéraux des Ressources humaines ou de la Condition féminine;
- directrice ou directeur de division, analyste des politiques, gestionnaire des politiques ou, encore, conseillère ou conseiller en matière d'emploi pour un ministère responsable de la famille et des enfants, du logement, de l'aide au revenu ou de l'éducation et de la formation;
- gestion d'un organisme paragouvernemental responsable de la condition féminine[21];
- prestataire de programmes à partir d'un bureau local d'une organisation nationale ou à partir d'un groupe de service local non affilié à une organisation de ce genre (certains de ces groupes se trouvent dans l'Ouest et se spécialisent dans les services aux femmes autochtones);
- coordonnatrice ou coordonnateur ou, encore, membre du personnel d'un groupe local de défense des droits des femmes vivant dans la pauvreté.

Les répondantes et répondants ont pu parler de la situation des mères seules les plus pauvres en se fondant sur leur propre domaine de connaissances et d'expérience. Ces personnes ont été interrogées assez longuement et les questions portaient sur les sujets suivants :

- les profils d'emploi et la situation économique des mères seules (ainsi que les modifications apportées aux politiques et programmes de prestations);
- les besoins en matière de politiques et de programmes liés à l'emploi et destinés aux mères seules.

Il y avait des variantes régionales quant à certaines questions de recherche, mais d'une façon générale, les opinions des répondantes et répondants dans l'ensemble du pays concordaient beaucoup. Ils voyaient la situation économique des mères seules les plus vulnérables empirer et la situation de l'emploi se dégrader. Les répondantes et répondants étaient tous du même avis quant aux types de programmes polyvalents qui rendraient les mères seules plus susceptibles de trouver un emploi viable.

Profils d'emploi et situation économique des mères seules

L'analyse de la population active a montré, d'une façon quantitative, les profils d'emploi et la situation économique des mères seules. Mais les récits de ces répondantes et répondants servent à donner une dimension humaine à ce qu'ils voient dans le cadre de leur travail.

Premièrement, qu'ont-ils observé en fait de profils d'emploi des mères seules? Toutes les répondantes et tous les répondants estimaient que la situation de l'emploi des mères seules allait en empirant, mais certains d'entre eux établissaient une distinction entre l'accès à l'emploi (qui, dans certaines provinces, s'améliorait quelque peu, selon une minorité de répondantes et répondants du Manitoba, de l'Alberta et de la Nouvelle-Écosse) et la qualité globale ainsi que la viabilité de cet emploi. Dans ces trois provinces, ces répondantes et répondants particuliers ont fait remarquer que l'économie connaissait une reprise d'activité et que, par conséquent, certains types d'emplois pourraient bien être plus nombreux.

> *Il y a certes eu des améliorations dans la facilité pour les mères seules de se trouver un emploi. Cependant, il n'est pas certain que, simplement parce qu'elles trouvent plus rapidement un emploi, leur situation est meilleure sur les plans économique et financier. Les revenus se situent au mieux sous le taux d'inflation; de très faibles revenus qui affaiblissent le pouvoir d'achat. Il y a moins de subventions aux services de garde d'enfants, un accès réduit aux services et aux mesures de soutien, et de longues listes d'attente pour les logements subventionnés. Jusqu'à récemment, les bénéficiaires de mesures de soutien ne pouvaient pas faire couvrir leurs frais d'ordonnance. La capacité économique des mères seules ne s'améliore donc pas... elle va en empirant.*
>
> *La tendance est à l'augmentation du cumul d'emplois à temps partiel. La plupart de ces emplois existent dans le secteur des services et rapportent moins de 10 $ l'heure. Il y a énormément d'emplois de ce type. Les mères seules occupent souvent un, deux ou trois emplois à temps partiel, à 7 $ ou 8 $ l'heure. Leurs revenus ne leur permettent pas de subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs enfants, sans parler du stress que cause cette situation* [Alberta, prestataire de services].
>
> *À l'heure actuelle, de nombreuses mères seules occupent un emploi, car le marché du travail est favorable et il y a donc des emplois disponibles. Cela dit, une fois que les mères seules ont obtenu un emploi, elles ne peuvent pas le conserver en raison, la plupart du temps, des besoins en matière de garde d'enfants. Elles finissent par changer d'emploi et vont d'une mauvaise situation à l'autre parce qu'il n'existe pas de systèmes de soutien. Le soutien des familles est utile, mais les familles finissent aussi par s'épuiser. Un grand nombre d'emplois se trouvent dans l'industrie des services. Il est difficile pour ces femmes d'avoir accès aux emplois de soutien administratif, car ceux-ci exigent davantage de compétences, de sorte qu'elles travaillent principalement dans l'industrie des services et le commerce de détail. Les emplois dans ces secteurs sont très peu rémunérés.*

> *Pour ce qui est de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille, la rémunération est habituellement loin de répondre à ces besoins. Ces femmes vivent d'aide sociale et n'ont jamais assez d'argent. Ce sont des travailleuses à faible revenu. [Alberta, ministère gouvernemental].*

> *Je suppose qu'elles pourraient maintenant trouver plus facilement de l'emploi, mais ce sont des emplois pénibles, inintéressants, du type grande surface, où les employeurs ne se soucient pas des avantages sociaux, de la famille ou des besoins à cet égard. Il y a moins d'emplois permanents et rémunérateurs pour les femmes. Il y a davantage de travail à forfait... il y a plus d'emplois, mais de mauvais emplois* [Manitoba, groupe paragouvernemental de défense des droits des femmes].

La même personne a expliqué les difficultés particulières que connaissent les jeunes mères seules.

> *Les jeunes mères changent souvent d'emploi. Par exemple, pour ce qui est des services de garde d'enfants, lorsque la garderie ferme pour l'été, cela oblige souvent ces femmes à changer d'emploi. Et, de nos jours, les employeurs ne s'engagent à rien, étant donné leur faible investissement dans les ressources humaines — il s'agit d'emplois peu spécialisés, qui exigent peu de formation, de sorte que ce n'est pas une grosse affaire si le roulement du personnel est élevé. Et, à ce sujet, un autre obstacle à l'emploi a trait à l'obligation pour certaines personnes qui veulent obtenir ces emplois de débourser immédiatement de l'argent pour s'acheter un uniforme ou d'autres articles nécessaires à leur travail, ce qu'elles ne peuvent tout simplement pas faire; si elles le font, cela grève lourdement leur budget* [Manitoba, groupe paragouvernemental de défense des droits des femmes].

De l'avis des autres répondantes et répondants de l'Alberta et du Manitoba, la situation n'était pas du tout positive et n'allait pas en s'améliorant. Les répondantes et répondants de la Nouvelle-Écosse estimaient que, dernièrement, il s'était produit un accroissement de l'activité économique en général, dans la province, et que les mères seules avaient de plus amples possibilités de se joindre à la population active. Les répondantes et répondants ont aussi fait remarquer que la province avait mis en oeuvre de nouvelles politiques permettant aux bénéficiaires de l'aide au revenu de continuer à recevoir ce soutien jusqu'à la fin de leurs études secondaires; la prestation des avantages médicaux était prolongée d'un an pour les bénéficiaires de l'aide au revenu qui trouvaient du travail à plein temps, et des primes de 400 $ ou de 200 $ étaient versées à ces personnes lorsqu'elles trouvaient un emploi à plein temps ou à temps partiel; elles recevaient également 150 $ de plus pour les aider à payer les vêtements et le transport nécessaires à l'emploi. De l'avis des répondantes et répondants, toutes ces mesures ont contribué à améliorer la situation des mères seules (et des autres personnes recevant une aide au revenu) en Nouvelle-Écosse.

Les autres répondantes et répondants ont déclaré que la situation d'emploi des mères seules reflétait clairement les tendances connues du marché du travail à l'échelle nationale. Ils

n'envisageaient pas l'augmentation du nombre d'emplois dont ont parlé les répondantes et répondants susmentionnés.

Tout d'abord, ils voyaient que le marché du travail offrait de moins en moins d'emplois viables, particulièrement pour les mères seules qui sont déjà marginalisées et ont peu de compétences améliorant leur employabilité. Une personne membre d'un organisme de services aux femmes dont la clientèle compte une forte proportion d'immigrantes et d'autres femmes allophones a décrit la situation.

> *Les compétences actuellement exigées sur le marché du travail sont d'un niveau beaucoup plus élevé; par ailleurs, les postes industriels et les emplois de premier échelon ont été touchés par des mises à pied. Cette combinaison rend le marché du travail beaucoup moins accueillant. Il en résulte effectivement qu'il est difficile pour les mères seules de s'occuper convenablement de leurs enfants en raison des emplois peu rémunérés et de l'absence d'assurance médicale. Quant aux mères qui se heurtent à de multiples obstacles, comme la race ou leur langue maternelle qui n'est pas l'anglais, il leur est encore beaucoup plus difficile de trouver et de conserver un emploi. Elles peuvent avoir fait des études dans leur pays d'origine, mais leurs compétences professionnelles ne sont pas reconnues ici. Les femmes qui se heurtent à de multiples obstacles sont des clientes régulières* [Ontario, organisme de services aux femmes].

Une répondante des Prairies a placé l'activité des femmes sur le marché du travail dans un contexte historique un peu plus ancien. Elle est remontée aux premiers jours du mouvement féministe, à l'époque où l'on pensait que le travail à temps partiel était crucial pour améliorer la situation économique et sociale des mères en particulier.

> *L'approche qui consistait à préconiser le travail à mi-temps, le travail partagé et le travail à temps partiel ne s'est pas révélée la panacée imaginée par tant de personnes. Elle fonctionne surtout pour les personnes qui peuvent compter sur leur propre système de soutien, mais pas pour celles dont les besoins sont les plus grands* [Manitoba, groupe paragouvernemental de défense des droits des femmes].

Au cours de la même entrevue, une autre personne du même groupe a fait remarquer ce qui suit :

> *Maintenant, les employeurs recourent beaucoup au travail à forfait, plutôt que d'offrir des emplois à plein temps; il s'agit souvent d'emplois multiples, donc d'emplois atypiques. Quelques emplois permanents et à plein temps ont été créés récemment, mais la tendance générale a été au travail atypique. Je n'ai aucun moyen de le confirmer, mais je dirais d'une façon anecdotique que cette situation est problématique pour les mères seules vivant dans la pauvreté, parce qu'elles ne peuvent pas se permettre de prendre des risques.* [Manitoba, groupe paragouvernemental de défense des droits des femmes]

Le marché du travail changeant et ses répercussions sur les mères seules ont été décrits clairement par une autre personne du Manitoba, représentant un autre organisme paragouvernemental. Cette personne estimait, comme certains répondantes et répondants de l'Alberta, qu'il pourrait y avoir davantage d'emplois disponibles, mais là aussi, la qualité est problématique.

Une autre répondante du Manitoba, représentant un organisme qui offre des services surtout à des femmes autochtones, dont la plupart sont des mères seules, a décrit la situation d'emploi particulière des femmes autochtones dans la province.

> *La majorité de nos clientes sont des mères seules, qui, souvent, viennent tout juste de quitter leur réserve pour venir ici; cela signifie donc que leur situation change radicalement, en ce qui concerne l'emploi. Vous n'êtes pas sans savoir qu'il n'y a tout simplement pas assez d'emplois dans les réserves, de sorte qu'elles n'ont aucune possibilité d'emploi tant qu'elles y demeurent. De plus en plus de femmes ont quitté les réserves pour se rendre dans les villes, ce qui a eu donné lieu à une tendance à l'accroissement de l'emploi chez les femmes autochtones. Mais elles ont eu une vie vraiment pénible. Souvent, elles partent pour échapper à la violence et elles n'ont aucun soutien. Une fois en ville, la garde des enfants pose un problème de taille, particulièrement dans le cas des nourrissons* [Manitoba, organisme de services aux femmes].

Cette répondante a ajouté que, lorsque les femmes autochtones trouvaient un emploi, c'était habituellement au sein d'organisations autochtones à Winnipeg — d'autres services, organisations politiques, etc. S'il s'agissait d'une étape positive, la répondante a fait remarquer que, à l'extérieur de ces organisations, on avait souvent la perception que les femmes de couleur étaient embauchées uniquement à cause des exigences de l'équité en matière d'emploi, et non en raison de leurs compétences. L'organisme pour lequel elle travaille a donc mis en place un programme dans le cadre duquel des femmes autochtones font du bénévolat une journée par semaine dans des milieux de travail non autochtones, afin que l'on apprenne, au sein du marché du travail général, qu'elles ont, en fait, les compétences exigées par d'autres employeurs.

Une personne représentant un ministère gouvernemental de l'Alberta et dont les responsabilités consistent à s'occuper de la situation des femmes autochtones, a ajouté ce qui suit.

> *Au cours des deux dernières décennies, un grand nombre de postes de niveau subalterne ont disparu en raison de la réduction des effectifs, de la technologie, de la mondialisation, etc., de sorte qu'on trouve maintenant davantage d'emplois à temps partiel n'offrant pas d'avantages sociaux et des horaires variables, qui influent directement sur l'activité des mères seules sur le marché du travail. Elles ne peuvent tout simplement pas réussir à s'intégrer dans la population active en travaillant à temps partiel. Elles finissent par traverser des cycles de détresse et de désespoir et renoncent alors à travailler. Il existe une forte demande de main-d'oeuvre instruite*

> *possédant des compétences techniques, mais les mères seules ne répondent pas à ces exigences et elles ne reçoivent pas le soutien dont elles auraient besoin. Les mères seules ont besoin, plus que les autres mères, de sécurité financière et d'avantages médicaux* [Alberta, fonctionnaire s'occupant des ressources humaines].

Au Québec, nous constatons les mêmes tendances, les mêmes descriptions des mères seules et de leurs perspectives actuelles et futures d'emploi viable. Une personne représentant un groupe provincial de défense des droits des mères seules a décrit le contexte financier dans lequel se débattent ces mères, ainsi que leurs dilemmes en matière d'emploi.

> *En 1996, plus de 55 p. 100 des familles à faible revenu étaient dirigées par une mère seule... Au fil des années, le nombre de familles monoparentales vivant d'aide sociale a augmenté constamment... Néanmoins, lorsqu'elles veulent renoncer à l'aide sociale, leur chemin est semé d'embûches... Plus les femmes restent longtemps au foyer, plus il est leur difficile de réintégrer la population active. Étant donné l'évolution rapide de la technologie et du travail, quiconque demeure en dehors de la circulation pendant plus de deux ans doit s'adapter au marché du travail. Mais il existe d'importants obstacles à la réintégration d'un emploi, lesquels sont liés aux expériences de chaque personne. Par exemple, une femme peut vivre dans un climat de violence ou subir les séquelles d'une rupture. Son faible niveau d'instruction entre aussi en ligne de compte. Près de 60 p. 100 des mères de famille monoparentale n'ont pas terminé leurs études secondaires* [Québec, groupe de défense des droits].

Compte tenu de tous ces facteurs, a fait remarquer cette personne, les mères seules, particulièrement celles qui sont jeunes, doivent relever des défis considérables pour concilier la vie au foyer et le travail, et pour conserver leur emploi, lorsqu'elles en trouvent un.

> *Plus les enfants sont jeunes, moins il est probable que les mères seules qui travaillent seront satisfaites du degré d'attention qu'elles sont en mesure de leur donner. Plus les enfants sont jeunes, plus il est probable que les mères seules seront pénalisées au travail pour l'absentéisme ou le manque de ponctualité. Le stress, l'épuisement, les répercussions de la situation sur leurs enfants — le fait de n'être pas au foyer, l'impatience, le manque de temps pour superviser les travaux scolaires à domicile, etc. Quant au travail, il est loin de toujours s'adapter aux réalités familiales; il est souvent caractérisé par de mauvaises conditions, des heures fixes et une faible rémunération* [Québec, groupe de recherche et de défense des droits].

Le Québec, en particulier Montréal, a de longs antécédents de production en usine de produits finis, mais la situation a changé radicalement. Bien que ces changements aient touché le marché du travail dans son ensemble, les manufactures étaient une source de travail constant pour les femmes qui avaient peu de compétences et certains soutiens à

l'extérieur du travail. Une personne représentant un organisme qui met l'accent sur le service aux mères seules a toutefois déclaré ce qui suit :

> *Les changements qui se produisent sur le marché du travail causent d'autres problèmes. Par exemple, il y avait autrefois beaucoup d'emplois dans le domaine des textiles à Montréal. Ces emplois n'exigeaient pas beaucoup de formation régulière. Maintenant, la plupart de ces emplois sont sortis du pays, et les types d'emplois que le gouvernement s'efforce d'attirer sont beaucoup plus spécialisés, par exemple, dans l'industrie aérospatiale, dans des entreprises de technologie de pointe ou dans la production spécialisée. Ce ne sont pas des emplois auxquels les mères seules espèrent être admissibles, elles ne le seront peut-être jamais. Il y a de moins en moins d'emplois qui répondent aux besoins et aux qualifications des mères seules.* [Québec, organisme de services aux femmes].

Il est manifeste que ces répondantes et répondants, dans leurs compétences et rôles respectifs, sont profondément conscients de la nature évolutive du marché du travail et des répercussions négatives des changements sur les mères seules les plus vulnérables. Ils sont aussi très conscients des tendances générales à réduire la portée et l'étendue des programmes de prestations. Ils trouvent que ces réductions sont des mesures à courte vue, qui ne tiennent pas suffisamment compte de la situation particulière des mères seules les plus pauvres. En outre, ils sont profondément conscients des répercussions de cette situation sur les enfants, dans les familles. Si les mères cumulent les emplois qu'elles doivent souvent prendre, elles sont à l'extérieur du foyer durant de longues périodes et elles trouvent difficilement le temps de donner aux besoins et au développement de leurs enfants l'attention qu'elles aimeraient leur accorder. Si elles sont sans emploi, le niveau de revenu ne répond tout simplement pas aux besoins de la famille, situation exacerbée dans la plupart des provinces où les prestations comme le Supplément de la prestation nationale pour enfants sont récupérées en entier ou presque.

Besoins en matière de politiques et de programmes relatifs à l'emploi pour les mères seules

Les répondantes et répondants ont à peu près les mêmes opinions concernant les besoins en programmes pour les mères seules. Ils mentionnent une hiérarchie d'approches, à commencer par la reconnaissance du fait qu'il incombe à la société de soutenir les personnes les plus nécessiteuses, en passant par les efforts de coordination, pour parler ensuite des approches particulières des politiques et des programmes qui seraient de nature à rendre possible l'emploi viable pour les mères seules à risque.

En commençant par les questions plus générales, plusieurs répondantes et répondants ont placé les politiques et les programmes dans le contexte plus vaste de la responsabilité des gouvernements à l'égard de la société. Par ailleurs, ils estimaient que les mères seules avaient aussi la responsabilité d'améliorer leur situation dans la mesure du possible. L'importance pour les gouvernements à tous les paliers de tenir véritablement compte de

la situation particulière des mères seules les plus à risque et de leur famille était étroitement liée à ce thème.

Une personne de l'Alberta, qui venait de l'une des plus grandes organisations nationales offrant des services aux femmes par tout le Canada, a tracé les grandes lignes d'une approche de principe qui, à son avis, devrait guider les initiatives visant à améliorer la situation des mères seules.

> *Nous avons besoin d'initiatives fédérales qui soient vraiment fédérales et cela, pour le bien des femmes dans tout le Canada. Si nous apportons vraiment notre appui à l'acquisition continue du savoir, comme nous disons le faire, nous devons y investir des ressources. Nous disons : « Vous pouvez retourner aux études et continuer de vous perfectionner », mais nous plaçons toutes sortes d'obstacles devant celles qui désirent le faire. Une mère seule ne peut pas s'inscrire à un programme de deux ans. Et même si elle le pouvait, il lui faudrait sept ans pour rembourser le prêt d'études. Mettons les politiques de côté et faisons tout notre possible pour que les familles aient un avenir. Nous ne parlons pas d'enfants à faible revenu... mais de familles à faible revenu. Une mesure que pourrait prendre le gouvernement fédéral consisterait à mettre davantage l'accent sur la citoyenneté. Que signifie le fait d'être membre d'une collectivité — cela comporte à la fois des droits et des responsabilités — le droit et la responsabilité de travailler! Le droit à l'éducation et la responsabilité d'une éducation convenable. Nous devons consolider nos valeurs (compassion, respect, honnêteté, responsabilité). Il s'agit de sociétés protectrices et bienveillantes. Le gouvernement n'a pas toutes les réponses.* [Alberta, organisme de services aux femmes]

Une personne de l'Ontario travaillant dans un organisme de services aux femmes a présenté un point de vue très semblable sur les droits et les responsabilités.

> *Mais il devrait y avoir une responsabilisation des deux côtés. D'une part, le gouvernement devrait prendre de meilleures dispositions à l'égard de la nourriture, du logement, des garderies, des avantages sociaux, des possibilités d'emploi viables, etc. Et, d'autre part, les femmes doivent s'engager à poursuivre et à atteindre ces buts à long terme et considérer l'aide sociale comme une simple aide temporaire. [Les femmes peuvent avoir besoin] du soutien du gouvernement... durant des années pour obtenir un grade ou acquérir une formation, mais cela en vaudra la peine, en fin de compte, car elles seront beaucoup moins susceptibles d'avoir recours à l'aide sociale si elles peuvent acquérir les compétences voulues pour occuper des emplois viables, au lieu de se fier aux « solutions miracles » des programmes et des cours actuellement offerts.* [Ontario, organisme de services aux femmes]

Une personne travaillant dans un organisme de services aux immigrantes et aux immigrants a parlé de l'importance de la réflexion à long terme et du rôle de tous les paliers de gouvernement.

> *L'aide sociale nécessite une vision plus large et une réponse coordonnée de la part de tous les paliers de gouvernement. Il ne s'agit pas seulement de l'argent qu'il faut affecter aux programmes, mais des mesures de soutien à mettre en oeuvre pour rendre possible l'emploi viable. Les changements doivent faire intervenir le gouvernement fédéral, les ministères provinciaux (y compris les ministères responsables du logement, de la santé et de l'éducation) et les entreprises.* [Ontario, organisme de services aux immigrantes et aux immigrants]

Une fonctionnaire fédérale a parlé du problème fondamental causé par le fait que les différents ministères ne prennent pas encore pleinement en considération la situation des femmes dans l'élaboration de leurs politiques et programmes. Comme elle l'a dit :

> *Ce que nous disons aux autres ministères, c'est que nous finançons des groupes pour mieux vous informer de ce qui serait utile aux femmes, dans le cadre de votre mandat. Nous essayons de dire que, quoi que vous fassiez, vous devez prendre en considération la vie des femmes — dans ce que vous concevez et fournissez, et dans votre façon d'évaluer vos interventions.* [Ouest, gouvernement fédéral].

Dans ce cadre du besoin d'engagement national à l'égard de l'amélioration de la situation sociale et économique des femmes les plus à risque de glisser au-delà de la limite de la sécurité — ou de celles qui vivent déjà dans l'insécurité complète —, les répondantes et répondants ont fait de nombreuses propositions quant aux types de politiques et de programmes essentiels à l'accomplissement de cette tâche cruciale.

Il est intéressant de faire remarquer que ces personnes étaient très bien informées des problèmes actuels et que les solutions proposées semblent néanmoins nettement familières. Ce n'est pas à cause d'un manque de connaissances ou d'imagination, mais parce que ces solutions n'ont encore jamais été mises à l'essai et que les problèmes demeurent donc pratiquement les mêmes, s'ils ne s'aggravent pas. À cet égard, les répondantes et répondants ont souligné que la situation des politiques et programmes, au lieu de s'améliorer, s'est détériorée.

Certes, ces personnes ont fait remarquer quelques interventions valables, comme celles des provinces qui ne récupèrent pas le Supplément de la prestation nationale pour enfants, ou celles de la province qui soutient les mères seules jusqu'à ce qu'elles terminent leurs études secondaires, ou encore celles des très rares services locaux qui offrent des programmes prolongés, notamment des services de garde d'enfants, des repas et tout un éventail de mesures de soutien social. Il importe toutefois de faire remarquer que ces programmes locaux prolongés sont maintenant soutenus par des collectes de fonds, parce que le financement fédéral leur a été retiré. (Le gouvernement fédéral a délégué la formation aux provinces, et ces dernières n'ont

pas remplacé ces services sur une base équivalente.) En comparaison des politiques et programmes qui, de l'avis des répondantes et répondants, doivent être mis en oeuvre pour aider les mères seules à trouver des emplois viables, les quelques exemples qui précèdent sont des miettes en réalité très parcimonieuses.

Cela dit, quelles devraient être les interventions, selon les répondantes et répondants? Tout d'abord, il y aurait un cadre d'engagement, comme nous l'avons dit précédemment. Si ce cadre était en place, les éléments de soutien qui suivent viendraient ensuite.

- Une approche globale est nécessaire pour améliorer la situation des mères seules les plus nécessiteuses. (Bien sûr, la définition de « nécessiteuse » est une question d'ordre moral, politique et pratique.)

- Les programmes tiendraient compte à la fois des écarts et des points communs entre la situation des mères seules. Les différences entre les situations comprennent des facteurs comme :
  - le lieu et la proximité des services;
  - l'état de l'économie locale et régionale, et donc des possibilités d'emploi viable;
  - les composantes culturelles, raciales et linguistiques des obstacles à l'emploi viable;
  - l'âge de la mère, ainsi que le nombre et l'âge de ses enfants;
  - les facteurs psychosociaux, comme le rôle de la violence familiale dans les relations actuelles de la femme et dans celles qu'elle a eues dans son enfance.

  Au nombre des points communs, fondés sur les profils statistiques et les connaissances des répondantes et répondants, figurent les suivants :
  - les faibles niveaux d'instruction de la plupart des mères se trouvant dans cette situation;
  - le peu d'expérience de travail ou l'expérience dans des emplois qui n'atteignent pas les seuils de viabilité (niveaux de rémunération, conditions d'emploi, horaires, durée de l'emploi, avantages sociaux, etc.);
  - des antécédents d'emploi sporadiques comportant parfois des interruptions prolongées entre les emplois;
  - le manque de compétences standard améliorant l'employabilité;
  - une faible estime de soi, un manque de confiance, un manque de connaissances des ressources communautaires gratuites ou à prix modique et un manque de capacité ou de confiance pour utiliser ces ressources;
  - un logement médiocre et peu sûr, et des conditions de vie qui peuvent rendre les femmes et les enfants à risque sur les plans social, psychologique et physique;
  - un régime alimentaire à peine nutritif pour les femmes et leurs enfants.

- Il faut que les programmes encouragent le développement de l'aptitude à l'emploi de longue durée et qu'ils comportent :
  - une instruction et une formation que la mère seule a choisies librement et qui peuvent conduire à un emploi viable;

  - des programmes d'instruction et de formation, et d'autres programmes à long terme qui ne sacrifient pas la viabilité à long terme de l'emploi des femmes au profit de mesures du rendement aux fins de l'admissibilité à des programmes à court terme.

- Des programmes qui encouragent la participation quotidienne des mères seules, plutôt que de l'empêcher. Cela comprendrait la prestation de mesures de soutien comme :
  - le transport;
  - le soutien à la garde d'enfants;
  - des vêtements appropriés pour le programme;
  - le maintien des avantages durant la participation aux programmes;
  - aucun transfert aux programmes de prêts des coûts de l'instruction ou de la formation liée à l'emploi viable.

- Les critères d'évaluation des programmes destinés aux mères seules doivent tenir compte des réalités de la vie des mères. L'évaluation et le contrôle du respect des contrats seraient donc fondés sur des mesures réalistes et liées à l'atteinte des objectifs à long terme relatifs à l'emploi viable.

- Lorsque la mère seule a obtenu un emploi, dans le cadre du développement de l'emploi de longue durée, les répondantes et répondants estiment que, pour qu'elle puisse conserver cet emploi, il devrait y avoir :
  - des mentors, des monitrices ou des moniteurs pour encadrer la mère durant un certain temps et l'aider à conserver son emploi;
  - une prolongation des avantages médicaux et dentaires pour la mère et ses enfants pendant les premiers mois ou la première année d'emploi, afin d'éliminer le facteur dissuasif que constitue la perte de ces avantages par rapport aux efforts que déploie la femme pour obtenir un emploi viable de longue durée.

Bien que certaines personnes aient mis davantage l'accent sur certaines approches susmentionnées plutôt que sur d'autres, voici quelques-unes des réponses les plus complètes.

> *Le gouvernement provincial aurait dû cibler les programmes destinés aux mères seules, étant donné que les problèmes de ces dernières sont uniques. Elles ont besoin de plus de protection et d'encouragement... de plus de soutien pour rompre ce cycle. Une fois que les mères commencent à connaître un certain succès, tout un monde différent s'ouvre devant elles et leurs possibilités deviennent plus réelles. Les retombées économiques compenseraient amplement l'investissement pour la province et l'économie. Le fait de se laisser distancer nuit non seulement aux mères seules, mais aussi à leurs enfants... Les enfants auraient beaucoup plus de possibilités, sur le plan des activités parascolaires et de l'exposition à beaucoup de choses différentes. Si une famille a plus d'argent, en règle générale, elle a plus de stabilité, ce qui réduit la criminalité et les problèmes de comportement, et les enfants sont en meilleure santé. Ils mangent mieux, dorment mieux, obtiennent de meilleures notes à l'école. Ils réussissent mieux dans la vie.* [Alberta, fonctionnaire du gouvernement]

Une personne représentant un organisme de l'Ouest offrant des services aux femmes a aussi rassemblé la plupart des propositions dans un énoncé détaillé.

> *Les programmes doivent pouvoir faire plus, étant donné la diversité des groupes et l'étendue des besoins. Les jeunes mères ont besoin d'aide à l'école; elles ont besoin de logement, de counseling en matière d'alcool et de drogues; elles ont peu d'instruction; elles sont touchées par la violence familiale, elles ont besoin d'aide juridique. Nous constatons que nous nous occupons de plus en plus de tous ces problèmes, car maintenant, ces femmes n'ont nulle part ailleurs où aller.*
>
> *Elles ont besoin de services de garde d'enfants, pour les périodes où elles suivent des cours et où elles travaillent. Il y a une pénurie de logements, de sorte qu'un grand nombre de jeunes mères vivent dans des maisons insalubres, ce qui est malsain pour elles et leurs enfants. Elles doivent déménager souvent, ce qui est très pénible pour la famille, en particulier pour les enfants d'âge scolaire. L'isolement est le plus grand problème dont nous entendons parler.*
>
> *Les employeurs doivent être souples, offrir des heures de travail souples, pour que les mères seules puissent trouver ce genre d'emploi, bien sûr.*
>
> *Et si elles pouvaient garder l'aide au revenu et retourner à l'école, même à temps partiel, cela améliorerait leur situation.*
>
> *En outre, on ne peut pas offrir des programmes d'emploi aux mères seules sans leur fournir le transport, les services de garde d'enfants et la nourriture. Même la nourriture durant la journée. Nous le faisons grâce au Conseil scolaire, et Starbucks fournit le café et des pâtisseries de la veille.*
> [Colombie-Britannique, organisme de services aux femmes, dont la clientèle est constituée d'une forte proportion de femmes autochtones et allophones]

Du Québec nous vient un autre énoncé complet du besoin de programmes polyvalents qui répondent vraiment aux besoins des mères seules. Cette réponse tient compte des résultats d'une étude très intéressante sur la participation des mères seules aux programmes de formation de base.

> *Malgré les efforts déployés jusqu'à présent et les nombreux programmes existants, il subsiste des questions au sujet de l'accessibilité et de la pertinence des programmes et du choix que peuvent faire les femmes parmi les différents programmes de formation auxquels elles peuvent participer. Les programmes de formation doivent répondre aux aspirations et aux habiletés des mères seules, et la formation doit être accessible, utile et transférable.*

> *En octobre 1999, le journal* Le Devoir *a publié les résultats d'une étude effectuée par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Cette étude montre que 80 p. 100 des mères chefs de famille monoparentale inscrites aux programmes REPTS [programmes d'études postsecondaires pour les chefs de famille monoparentale] ont abandonné ces programmes. Comme l'a proposé le ministère, on pourrait ajouter aux programmes des mesures de soutien pour les participantes et les participants. Il ne s'agit pas seulement d'offrir des programmes; encore faut-il créer les conditions nécessaires pour permettre aux mères seules de les compléter.* [Québec, groupe de recherche et de défense des droits].

Les répondantes et répondants ont alors confirmé, à partir de l'expérience et des connaissances les plus récentes, ce qu'ils étudiaient, signalaient et discutaient depuis des décennies. Ils ont fait ressortir dans cette discussion que les enjeux sont les mêmes, mais que la situation va en empirant. Les mesures de soutien sont réduites radicalement, dans la plupart des cas, pour les mères seules. Les possibilités de prendre davantage leur vie en main, tout particulièrement en ce qui concerne la préparation à un emploi viable, sont considérablement réduites par rapport à ce qui était déjà une situation précaire.

Résumé

Ces 49 répondantes et répondants occupaient des postes variés, mais ils avaient tous grandement à cœur de consacrer leurs efforts respectifs à l'amélioration de la situation socioéconomique des mères seules vulnérables.

Lorsque les répondantes et répondants ont parlé des profils d'emploi et de la situation économique de ces femmes, ils ont convenu que la situation allait en empirant. Ils ont fait remarquer que, dans certains endroits, on a récemment constaté une amélioration de l'économie. Ils croient cependant que, par rapport aux tendances à long terme, les possibilités d'emploi, et, à plus forte raison, les possibilités d'emploi viable, vont en diminuant. Ils estiment que les mères seules sont susceptibles d'être les plus désavantagées dans ce type de marché du travail. Les mères ont tendance à avoir des niveaux de compétence insuffisants, même pour les emplois les plus marginaux qu'elles pourraient obtenir. Les répondantes et répondants ont aussi fait remarquer que la capacité des femmes de conserver même l'emploi à temps partiel, une partie de l'année seulement, qui pourrait être disponible, était généralement limitée en raison de l'absence de choix viable en matière de services de garde d'enfants. Les faibles niveaux de rémunération, l'absence d'avantages sociaux et les autres conditions liées aux types d'emplois qu'elles pourraient vraisemblablement obtenir nuisent aux efforts que font les mères pour trouver un emploi acceptable et viable. En outre, les répondantes et répondants ont critiqué les réductions effectuées dans des programmes de prestations qui auraient aidé les femmes à répondre aux besoins de leur famille en matière de santé et de bien-être, tout en pouvant quand même travailler au moins à temps partiel. Ils estimaient aussi que la récupération des suppléments de revenu par les provinces était une orientation stratégique peu judicieuse, qui éloignait encore davantage les femmes des types d'emplois marginaux qu'elles pourraient trouver.

Lorsque les répondantes et répondants ont parlé des besoins en matière de politiques et de programmes destinés aux mères de famille monoparentale, ils ont exprimé des opinions qui concordaient parfaitement avec celles des mères elles-mêmes. Tout d'abord, ils estimaient qu'au niveau sociétal plus général, il incombe à la fois à l'État et aux femmes vulnérables elles-mêmes de s'efforcer d'améliorer véritablement le bien-être économique de ces dernières et leur capacité de conserver des emplois. Ils ont souligné que les obstacles, tant les obstacles individuels que la nature évolutive du marché du travail, sont si importants que les approches à court terme des politiques et des programmes n'amélioreront tout simplement pas cette situation complexe dans une grande mesure. Ces obstacles nécessitent une réflexion à long terme et une vision élargie à tous les paliers de gouvernement. Un certain nombre de répondantes et répondants ont fait ressortir qu'à l'heure actuelle, on ne reconnaît pas suffisamment, au sein des gouvernements, la nature évolutive du marché du travail et les rapports de celui-ci avec la situation des femmes et de leur famille. À leur avis, il faut beaucoup plus tenir compte de ces changements dans l'élaboration de politiques et de programmes.

Lorsqu'on a demandé aux répondantes et répondants de proposer des approches qui permettraient d'améliorer la situation socio-économique des femmes et de leur famille, ils ont dit estimer que ces approches devraient comprendre une approche globale et intégrée des politiques et des programmes, dans laquelle on prendrait en considération la nature de leur quotidien en tant que mères seules. Dans l'élaboration de ces politiques et programmes, on tiendrait également compte de leurs niveaux d'instruction, de formation et de compétences professionnelles généralement modestes. Ils estimaient aussi que les programmes offerts devraient être contrôlés et évalués quant à leur capacité d'adaptation aux réalités de la vie des femmes et au marché du travail en évolution.

En somme, ces répondantes et répondants constatent que la situation des mères seules va en s'aggravant et cela, en partie en raison du marché du travail en évolution et de la réduction des systèmes de soutien. Ils estiment que la capacité des femmes de surmonter seules ces obstacles, bien qu'elle n'ait jamais été très grande, a été considérablement réduite, et que cette situation persistera dans un avenir prévisible.

4. CONCLUSIONS DE LA RECHERCHE ET ORIENTATIONS STRATÉGIQUES POUR L'AVENIR

Notre étude visait à examiner les répercussions des tendances du travail atypique sur les mères chefs de famille monoparentale et à envisager des options stratégiques propres à améliorer leur capacité de trouver un emploi viable. Nous avons à cette fin rassemblé et analysé par la méthode des recoupements des données provenant de différents types de sources. Nous avons notamment consulté certains ouvrages canadiens et internationaux sur les politiques et programmes pertinents actuellement en place, les résultats d'un examen des statistiques sur le marché du travail et un programme national mené sur une petite échelle et faisant appel à des entrevues avec des mères seules. Nous avons également interrogé des fonctionnaires fédéraux et provinciaux dont le ministère s'occupe le plus des questions visées par l'étude, des prestataires de services, des membres de groupes de défense des droits des femmes ainsi qu'un petit nombre de chercheuses et chercheurs et d'analystes des politiques dans le milieu universitaire et dans le secteur privé.

L'analyse de toutes les données montre que les mères chefs de famille monoparentale se heurtent à deux obstacles presque insurmontables qui les empêchent de trouver un emploi viable. L'un d'eux est la nature évolutive du marché du travail lui-même. Nous avons montré que les tendances à un recours accru au travail atypique placent les femmes déjà à la limite de l'employabilité dans une situation encore plus intenable en ce qui concerne l'activité sur le marché du travail. L'autre obstacle important est l'aptitude limitée à l'emploi des femmes elles-mêmes. Cette aptitude limitée comporte deux aspects. L'un a trait au fait qu'une portion disproportionnée des mères seules les plus vulnérables n'ont pas l'instruction ni les compétences professionnelles essentielles à leur survie sur le marché du travail d'aujourd'hui. C'est particulièrement vrai dans le cas des jeunes femmes qui, très souvent, n'ont même pas terminé leur formation de base ni acquis un degré raisonnable d'expérience de travail, si modeste que puisse être le niveau de compétence.

L'autre aspect est le « simple» fait d'être une mère seule chargée de l'entière responsabilité du bien-être des enfants, avec tout ce que cela comporte. Le fait de remplir ce rôle très exigeant signifie que, sans des mesures importantes de soutien économique et social, elles ne peuvent tout simplement pas être actives de façon régulière ou complète sur le marché du travail. Elles se heurtent à des obstacles considérables qui les empêchent de trouver et, à plus forte raison, de conserver même un emploi atypique. Si elles le pouvaient, le coût (c.-à-d. la désorganisation de la famille, les horaires de travail irréguliers, les difficultés à trouver et à conserver des services convenables de garde d'enfants et la perte des avantages médicaux et autres qui subsistent encore dans les régimes d'aide sociale) représenterait une perte trop grande pour faire de l'emploi un choix réaliste et raisonnable. De plus en plus, cependant, les politiques provinciales d'aide sociale obligent ces femmes à faire tous les efforts possibles pour trouver un emploi, même s'il s'agit, en fait, d'un emploi à temps partiel, atypique, à court terme et extrêmement mal rémunéré. Il existe certains écarts, d'une province à l'autre, quant à l'âge du plus jeune enfant avant que la femme soit tenue de trouver un emploi et ne soit plus admissible aux mesures de soutien, mais cet âge a tendance à baisser, pour inclure même les enfants d'âge préscolaire.

Devant ces énormes obstacles à l'emploi viable qui se dressent devant les mères seules, il est très difficile d'élaborer des réponses stratégiques efficaces. On a mis en oeuvre un certain nombre de politiques et de programmes visant à réduire la pauvreté et s'adressant tout particulièrement aux familles monoparentales, mais, comme nous l'avons montré, le concept et l'application de ces mesures sont généralement trop étroits et rigides. Les rajustements aux régimes fiscaux, les prestations pour enfants ou l'amélioration des mesures de soutien à la garde d'enfants ont une certaine valeur réelle pour les femmes dont le niveau de revenu est raisonnable. Cependant, les crédits d'impôt ont moins de valeur pour les mères seules, dont le revenu est habituellement trop faible pour qu'elles puissent en profiter. La prestation pour enfants, si elle est assez généreuse, peut apporter un soutien supplémentaire au revenu, mais elle est peu susceptible, étant donné les politiques actuelles, de faire au moins du travail à temps partiel et atypique un choix viable. Quant à l'indemnité de garde d'enfants, elle peut être d'une certaine utilité pour les femmes, mais les niveaux sont encore très faibles. En outre, ils ne tiennent pas pleinement compte des contextes plus vastes et plus complexes dans lesquels les mères seules s'efforcent de survivre. Leurs effets bénéfiques sur les mères de famille monoparentale ne peuvent pas faire autrement que d'être gravement limités devant les types de changements qui se produisent sur le marché du travail et les obstacles à l'employabilité qui se dressent devant ces femmes.

Étant donné les limites des politiques et programmes nationaux visant à réduire la pauvreté, même les plus vastes, il ne semble pas raisonnable d'y proposer des modifications particulières. Bien qu'ils ne soient pas mal conçus, ils ne réussissent pas à améliorer vraiment les conditions dans lesquelles doivent vivre les parents seuls et, d'une façon générale, les personnes à faible revenu. Nous croyons plutôt que l'élaboration des politiques et des programmes futurs doit rendre compte d'une approche beaucoup plus complète pour modifier le visage de la pauvreté au Canada. Cette approche viserait, en particulier, à assurer le bien-être des générations futures.

Plusieurs conditions doivent être réunies pour que l'élaboration de politiques engendre des approches efficaces à l'égard du problème énorme et croissant de la pauvreté socio-économique de tant de familles canadiennes. Une approche qui permettrait d'aborder efficacement ce problème consisterait, à notre avis, à accroître les possibilités d'emploi viable, *si celles-ci sont redéfinies de façon à rendre compte des conditions qui prévalent sur le marché du travail et de la situation des parents seuls eux-mêmes.* Si ces conditions sont remplies, des programmes convenables devraient logiquement s'ensuivre.

Condition de changement n° 1 : que le Canada en tant que pays adopte les valeurs d'un modèle de la famille fondé sur la responsabilité sociale.

Ce modèle suppose que les personnes assument la responsabilité de leur propre bien-être. Mais, quand cela devient intolérablement difficile, voire impossible, l'État doit trouver des moyens de soutenir la personne intéressée (et ses enfants) afin qu'elle puisse continuer à mener une vie sûre et productive. Cela comprend donner à la personne intéressée les moyens voulus pour qu'elle redevienne autosuffisante, dans la mesure du possible.

D'un point de vue stratégique, à moins que le Canada ne s'engage pleinement à l'endroit de ce système de valeurs, nous continuerons d'avoir des politiques et programmes réactifs et

fragmentés qui s'attaquent à la pauvreté, sans toutefois la réduire sensiblement au fil du temps. Si nous voulons éviter cela, toutes les politiques et programmes qui seront élaborés devraient être mesurés par rapport à ce cadre de valeur.

Condition de changement n° 2 : il faut *comprendre* et *accepter* clairement, à l'échelle du pays, que l'organisation du travail est passée *de façon permanente* à la prévalence croissante des emplois atypiques, souvent peu rémunérés.

Jusqu'à présent, on ne semble pas avoir élaboré de politiques et de programmes qui tiennent vraiment compte des changements radicaux survenus sur le marché du travail et dans l'organisation du travail, ainsi que de la nature permanente des changements — même si la situation évolue sans cesse. La permanence de ces changements est très bien comprise dans certains milieux de recherche et de défense des droits, mais nous croyons que le grand public et les responsables de l'élaboration des politiques gouvernementales n'ont pas cette compréhension. Ou, si elles l'ont, cela ne transparaît pas dans les politiques et les programmes. Au risque de paraître naïves, nous ne pouvons pas croire que, si ces groupes avaient une meilleure idée du quotidien de la majorité des mères seules et de leurs enfants, ils ne seraient pas réceptifs à l'élaboration de politiques plus efficaces. Pour leur permettre de mieux comprendre la situation, il faudrait un grand programme de communication qui sensibiliserait l'ensemble de la population aux changements et aux orientations stratégiques qui permettraient d'y réagir efficacement.

Comme il importe d'accepter vraiment ces changements, tous les programmes et politiques liés à la réduction de la pauvreté et au soutien des familles à faible revenu, y compris des familles monoparentales, doivent incorporer cette condition de changement dans leur conception et leur mise en oeuvre.

Si ces deux conditions relatives à l'élaboration de politiques étaient remplies, il en résulterait un certain nombre d'orientations plus précises en matière de politiques.

Orientation stratégique n° 1 : il faut mettre fin à l'atomisation actuelle, entre le gouvernement fédéral, les provinces et les municipalités, des politiques et des programmes qui pourraient servir à améliorer la situation socio-économique des familles monoparentales à faible revenu. L'approche atomisée et inéquitable n'est ni effective ni efficiente. En outre, elle perpétue les inégalités structurelles relatives au genre, à la région et au statut social.

Il sera très difficile de reconceptualiser et de mettre en oeuvre une approche nationale faisant appel à la collaboration pour soutenir les personnes qui vivent à la limite de la sécurité socio-économique ou en deça de celle-ci, mais il est essentiel de le faire. De même, étant donné qu'au sein des groupes de recherche, de défense des droits et d'élaboration de politiques, on accorde une très grande attention à la définition de cette orientation stratégique générale, on peut puiser dans bien des ressources pour élaborer des orientations de politiques et de programmes réalistes et viables.

Il est vrai que l'on a déployé des efforts considérables pour coordonner les politiques et les programmes fédéraux et provinciaux (comme dans le Régime national de prestations pour enfants). Cependant, la portée étroite des mesures prises et les intérêts « opposés » des deux paliers de gouvernement ont eu tendance à limiter l'efficacité des politiques et des programmes. Si, toutefois, le pays dans son ensemble devait s'engager à l'égard du modèle fondé sur la responsabilité sociale, le fédéral, les provinces et les municipalités pourraient travailler en collaboration et unir leurs forces pour apporter des changements en profondeur et à long terme à la situation des familles monoparentales. Bien sûr, dans cet environnement stratégique, les familles à faible revenu de tous types profiteront également des améliorations, dans la mesure où la mise en oeuvre se fait en collaboration.

Orientation stratégique n° 2 : pour être efficaces, les politiques visant à accroître la capacité des mères seules d'occuper un emploi *viable* doivent comporter les éléments suivants.

- Il doit y avoir un moyen de « mieux équilibrer » l'accès aux prestations de soutien à l'emploi dans un régime d'emploi qui comporterait très vraisemblablement du travail à temps partiel, durant une partie de l'année, ou du travail à plein temps durant une partie de l'année, ou encore une combinaison de ces régimes de travail. Le travail par postes, le travail de fin de semaine et le travail sur appel sont tous susceptibles d'être au nombre des rares choix offerts aux mères seules en matière d'emploi. Il faut en attribuer la cause à la nature évolutive du marché du travail, à l'employabilité et aux compétences relativement faibles de ces femmes, ainsi qu'à leurs obligations familiales.

Par conséquent :

- Il doit y avoir un moyen de faire en sorte que les mesures de soutien et les avantages financiers et autres se prolongent durant les périodes d'emploi aussi bien que durant les périodes de chômage. Il est extrêmement difficile, sur les plans psychologique et pratique, d'aller de période de prestations en période de prestations — de prouver son admissibilité, de voir les prestations interrompues, de présenter une nouvelle demande, etc. Si la nature atypique du travail est vraiment acceptée comme un élément légitime des profils d'emploi de ces mères seules, il faudra donc d'établir une certaine forme de « banque » de crédits de prestations ou projeter les besoins probables sur une période prolongée afin que les femmes puissent continuer à bénéficier du soutien de base essentiel lorsqu'elles travaillent et recevoir un soutien accru durant les périodes de chômage[22].

  Ces programmes comprendraient :
  - l'assurance-emploi;
  - l'aide au revenu (ou une forme quelconque de soutien financier et de mesures de soutien connexes aux ménages à faible revenu, qu'il faudrait élaborer);
  - des avantages connexes, tels que les soins médicaux, les soins dentaires, une allocation pour les vêtements de travail, etc.;
  - des services de garde d'enfants.

On ne sautait trop insister sur l'importance de *services viables de garde d'enfants.* À l'heure actuelle, les mères qui effectuent du travail atypique et qui ont la chance de trouver une garderie convenable connaissent alors les difficultés causées par l'utilisation sporadique. Cette situation est problématique pour la ou le prestataire de services de garde d'enfants, d'un point de vue organisationnel et commercial, et il est très difficile pour la mère et son enfant de bénéficier de services de garde continus fournis par une personne-ressource qu'elle connaît bien et à laquelle elle fait régulièrement appel. Le besoin de régulariser les mesures de soutien à la garde d'enfants doit donc être considéré comme un problème, non seulement pour la mère et l'enfant, mais *aussi* pour la ou le prestataire de services de garde d'enfants. Après tout, cette personne exploite une entreprise, qu'elle soit privée ou à but non lucratif. Par conséquent, dans l'intérêt de toutes les personnes concernées, il doit exister des systèmes financés par l'État qui permettront aux mères de « retenir » des places pour leurs enfants, lorsqu'elles peuvent être en chômage ou sous-employées et ne pas avoir besoin des services dans la même mesure, *et* les prestataires de services doivent pouvoir compter sur une certaine continuité du revenu pour tenir compte de la nature épisodique de l'utilisation nécessitée par l'activité de la mère sur le marché du travail atypique. Il ne s'agit pas de proposer que les places inutilisées demeurent vacantes, mais qu'une certaine forme de « banque » d'utilisation soit rendue possible, afin que la femme n'ait pas besoin de repartir à zéro lorsqu'elle reprend un emploi ou lorsque la durée de son emploi augmente pour une période limitée (et souvent imprévisible). Ce genre de continuité serait aussi manifestement avantageux pour la ou le prestataire de services.

- Bien sûr, il doit y avoir un moyen de maintenir la responsabilisation de toutes les parties dans la mise en oeuvre de cette politique et des programmes connexes. Il devrait sans aucun doute y avoir des évaluations des revenus et des moyens de « répartir dans le temps » l'année de travail de la femme concernée. Il devrait y avoir des projections réalistes de ses heures de travail probables au cours d'une année, à partir de ses antécédents de travail ou de ceux d'autres personnes exerçant la même profession dans la même région. Ce serait une tâche complexe, mais néanmoins faisable au fil du temps. Les avantages, du point de vue des possibilités accrues de maintien dans l'emploi à la longue, seraient considérables.

  Encore une fois, nous insistons sur le fait que l'emploi *viable* ne peut pas être défini uniquement comme étant un emploi à *plein temps, toute l'année.* La recherche montre que ce n'est pas là un choix réaliste pour les mères chefs de famille monoparentale, particulièrement celles que l'aptitude à l'emploi peut bien limiter aux emplois les plus sporadiques et les plus mal rémunérés. En outre, plus les enfants sont jeunes, plus grands sont les obstacles à l'emploi de n'importe quel type.

- *Les programmes de formation et d'éducation doivent entièrement et réalistement tenir compte des obstacles auxquels se heurtent les mères de famille monoparentale lorsqu'elles cherchent un emploi viable.* Au nombre des politiques et programmes pertinents figureraient les mesures indiquées ci-après.

- Il faudrait reconnaître pleinement, dans l'ensemble des politiques et des programmes, l'importance de la réflexion à long terme sur la valeur de l'élévation du niveau d'études et du recyclage. Ainsi, les politiques actuelles conçues pour faire passer les personnes de l'aide au revenu au premier emploi disponible, quelle qu'en soit la durabilité et l'amélioration qu'il représente en matière de rémunération ou de compétences, devraient être modifiées dans le cas des parents seuls[23]. Compte tenu de la situation que nous avons décrite concernant l'aptitude limitée à l'emploi des femmes et leurs obligations familiales, il importe de reconnaître les obstacles auxquels elles se heurtent et la valeur de leur rôle en tant qu'éducatrices et soutiens émotifs des générations futures. Il faut leur offrir un soutien considérable pour accroître leur aptitude à l'emploi à long terme. Cela suppose de les aider à acquérir une formation scolaire et professionnelle de niveau collégial, à tout le moins. Il faut pour cela investir du temps et de l'argent dans la société. (Il est improductif et, à notre avis, cruel de permettre la poursuite des études uniquement au moyen de prêts d'études.)

  Il faut adoucir et faciliter la transition des mères qui amorcent ou terminent une période d'études ou de formation. Si une personne trouve du travail à temps partiel ou augmente sa participation au marché du travail durant les pauses dans la formation, elle ne devrait pas avoir à sacrifier tous ses avantages ni à reprendre à zéro toutes les démarches pour bénéficier de nouveau des mesures de soutien à l'éducation et à la formation. Il s'agit du principe mentionné précédemment, qui consiste à tenir compte de la nature évolutive du marché du travail et à adapter en conséquence les politiques et programmes de soutien familial.

En conclusion, les besoins économiques et sociaux des mères seules et de leurs enfants sont importants et urgents. On n'y répond convenablement nulle part au Canada. Dans cette étude, nous avons enrichi la documentation qui existe à cet égard. En puisant dans les nombreuses sources de données — tant primaires que secondaires — auxquelles nous avions accès, nous sommes parvenues à élaborer ce que nous croyons être le cadre stratégique global qui doit structurer les programmes et politiques futures pour en assurer l'efficacité. Ce cadre doit commencer par nos valeurs, reconnaître les réalités du monde des mères seules et du marché du travail qu'elles connaissent. Ainsi, les Canadiennes et les Canadiens devront-ils collectivement promouvoir à l'avenir des politiques et des programmes réalistes, humains, complets et intégrés, qui permettront aux mères seules et à leurs enfants de s'intégrer dans le courant dominant de la vie sociale et économique du Canada. À quoi donc ressemblerait le monde pour les mères seules et leurs enfants si cela devait arriver? Pour reprendre le premier témoignage présenté par une mère seule et cité précédemment : elle et ses enfants feront plus que survivre, *ils vivront.*

ANNEXE A : PRINCIPALES SOURCES DE DONNÉES STATISTIQUES

Canada, Statistique Canada (2001a). *Les femmes au Canada, une mise à jour du chapitre sur le travail. N° 89F0133XIF* au catalogue, Projet des groupes cibles, août.

——— (1996). *Recensement du Canada*, série Dimensions, base de données sur disques compacts. Documents publiés à différentes dates, de 1999 à 2000.
94F0005XCB *Revenu et gains au Canada en 1990 et en 1995.*
94F0006XCB *Population active et travail non rémunéré des Canadiens.*
94F0004XCB *Caractéristiques ethnoculturelles et sociales de la population canadienne.*
94F0008XCB *Caractéristiques démographiques canadiennes (y compris la langue et la mobilité).*
94F0011XCB *Portrait de la population autochtone au Canada.*

———. *Enquête sur la population active publiée par Statistique Canada : Données tirées des moyennes annuelles des estimations de la population active, caractéristiques d'emploi, chômage.* Série chronologique disponible de 1976 à 2000 au moment du rapport.

———. *Statistiques du revenu et de la famille.* Site Web de statistiques canadiennes sous « Familles, ménages et logement ». Pour de plus amples renseignements, voir : <http ://www.statcan.ca/ français/Pgdb/>.

Guelph, Université de (2001). *Recueil travail – vie personnelle 2001 : 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être,* Centre for Families, Work and Well-Being, ISBN 0-88955-517-6.

Morissette, René et Marie Drolet (2000). *Dans quelle mesure les Canadiens sont-ils exposés au faible revenu?*, document analytique de Statistique Canada. 11F0019MPF, n° 146, avril.

Myles, John et Garnett Picot (2000). *Transferts sociaux, gains et intensité des faibles revenus dans les familles canadiennes avec des enfants, 1981 à 1996 : mise en évidence des progrès récents de la mesure des faibles revenus,* document analytique de Statistique Canada, 11F0019MPF, n° 144, mars.

Noreau, Natalie (2000). *Aspect longitudinal du travail à temps partiel involontaire,* document analytique de Statistique Canada, 75F0002M-0003, avril.

Paquet, Bernard (2001). *Les seuils de faible revenu de 1991 à 2000 et les mesures de faible revenu de 1990 à 1999*, Statistique Canada, 75F0002MIF – 01007, novembre.

Picot, Garnett et John Myles (1995). *Transferts sociaux, variations dans la structure familiale et faible revenu chez les enfants,* document analytique de Statistique Canada, 11F0019MPF, n° 82, septembre.

Picot, G., M. Zyblock et W. Pyper (1999). *Qu'est-ce qui implique les mouvements des enfants vers la situation de faible revenu et hors de celle-ci, les changements de situation sur le marché du travail ou le mariage et le divorce*?, document analytique de Statistique Canada, 11F0019MPF, n° 132, avril.

ANNEXE B : TABLEAUX SUPPLÉMENTAIRES

Tableau B1. Femmes ayant des enfants, mères chefs de famille monoparentale, Canada, 1981 à 1996

	1981	1986	1991	1996	Variations 1981 à 1996
	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre
Toutes les femmes ayant des enfants					
Tous les âges	4 185 365	4 384 895	4 618 660	4 915 815	730 450
15 à 24 ans	296 930	229 530	184 075	180 275	-116 655
25 à 34 ans	1 384 480	1 397 075	1 404 350	1 280 270	-104 210
35 à 44 ans	1 214 910	1 446 735	1 676 840	1 862 655	647 745
45 ans ou plus	1 289 045	1 311 560	1 353 400	1 592 615	303 570
Mères chefs de famille monoparentale					
Tous les âges	589 430	701 810	788 390	945 235	355 805
15 à 24 ans	45 120	49 015	50 765	59 620	14 500
25 à 34 ans	139 445	172 400	191 670	213 260	73 815
35 à 44 ans	140 170	194 575	236 075	296 345	156 175
45 ans ou plus	264 700	285 825	309 885	376 015	111 315
	%	%	%	%	%
Mères chefs de famille monoparentale, proportion de l'ensemble des mères ayant des enfants					
Tous les âges	14,1	16,0	17,1	19,2	
15 à 24 ans	15,2	21,4	27,6	33,1	
25 à 34 ans	10,1	12,3	13,6	16,7	
35 à 44 ans	11,5	13,4	14,1	15,9	
45 ans ou plus	20,5	21,8	22,9	23,6	
Répartition des mères chefs de famille monoparentale selon le groupe d'âge					Part des variations
Tous les âges	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
15 à 24 ans	7,7	7,0	6,4	6,3	4,1
25 à 34 ans	23,7	24,6	24,3	22,6	20,7
35 à 44 ans	23,8	27,7	29,9	31,4	43,9
45 ans ou plus	44,9	40,7	39,3	39,8	31,3

Source :
Statistique Canada, données du Recensement.

Tableau B2 : Mères chefs de famille monoparentale selon l'âge et l'activité sur le marché du travail, Canada, 1981 à 1996

	1981	1986	1991	1996	Variations 1981 à 1996
	N^bre	N^bre	N^bre	N^bre	N^bre
Population					
Tous les âges	589 430	701 810	788 390	945 235	355 805
15 à 24 ans	45 120	49 015	50 765	59 620	14 500
25 à 34 ans	139 445	172 400	191 670	213 260	73 815
35 à 44 ans	140 170	194 575	236 075	296 345	156 175
45 ans ou plus	264 700	285 825	309 885	376 015	111 315
Population active					
Tous les âges	317 055	404 915	473 470	574 370	257 315
15 à 24 ans	20 210	23 345	20 050	25 935	5 725
25 à 34 ans	87 850	111 025	120 985	134 530	46 680
35 à 44 ans	98 435	146 355	185 230	225 465	127 030
45 ans ou plus	110 570	124 180	147 195	188 465	77 895
Occupées					
Tous les âges	286 275	345 230	406 850	480 550	194 275
15 à 24 ans	15 050	14 725	12 895	15 295	245
25 à 34 ans	76 990	89 210	96 440	102 000	25 010
35 à 44 ans	91 100	128 855	163 915	192 860	101 760
45 ans ou plus	103 140	112 435	133 590	170 380	67 240
Chômeuses					
Tous les âges	30 780	59 670	66 625	93 825	63 045
15 à 24 ans	5 160	8 620	7 155	10 635	5 475
25 à 34 ans	10 865	21 810	24 545	32 520	21 655
35 à 44 ans	7 340	17 510	21 315	32 595	25 255
45 ans ou plus	7 425	11 740	13 600	18 070	10 645
Inactives					
Tous les âges	272 375	296 895	314 920	370 865	98 490
15 à 24 ans	24 910	25 670	30 715	33 685	8 775
25 à 34 ans	51 595	61 375	70 685	78 730	27 135
35 à 44 ans	41 735	48 220	50 845	70 880	29 145
45 ans ou plus	154 130	161 645	162 690	187 550	33 420

Source :
Statistique Canada, données du Recensement.

Tableau B3 : Caractéristiques du marché du travail des mères de famille

	1981	1986	1991	1996
Mères de famille monoparentale				
Ayant des enfants au foyer				
Nombre total	589 430	701 810	788 390	945 235
Taux de participation	53,8 %	57,7 %	60,1 %	60,8 %
Ratio emploi-population	48,6 %	49,2 %	51,6 %	50,8 %
Taux de chômage	9,7 %	14,7 %	14,1 %	16,3 %
Enfants de moins de six ans seulement				
Nombre total	84 830	106 345	124 090	149 355
Taux de participation	54,9 %	58,6 %	54,8 %	56,2 %
Ratio emploi-population	45,5 %	44,2 %	42,3 %	41,6 %
Taux de chômage	17,2 %	24,7 %	22,8 %	25,8 %
Ayant au moins un enfant de moins de deux ans				
Nombre total	31 460	38 940	50 945	54 525
Taux de participation	44,5 %	48,6 %	43,5 %	46,3 %
Ratio emploi-population	34,0 %	33,6 %	31,0 %	31,0 %
Taux de chômage	23,5 %	30,8 %	28,8 %	33,0 %
Femmes ayant un conjoint				
Ayant des enfants au foyer				
Nombre total	3 595 930	3 683 080	3 830 270	3 970 585
Taux de participation	52,1 %	61,2 %	70,1 %	71,2 %
Ratio emploi-population	47,9 %	54,7 %	63,3 %	65,3 %
Taux de chômage	8,2 %	10,6 %	9,8 %	8,3 %
Enfants de moins de six ans seulement				
Nombre total	811 955	801 090	816 050	804 220
Taux de participation	49,4 %	62,1 %	69,0 %	71,0 %
Ratio emploi-population	43,6 %	52,8 %	59,7 %	63,1 %
Taux de chômage	11,9 %	14,9 %	13,5 %	11,1 %
Ayant au moins un enfant de moins de deux ans				
Nombre total	494 625	481 450	499 695	463 820
Taux de participation	46,0 %	59,6 %	66,7 %	68,2 %
Ratio emploi-population	39,8 %	49,5 %	56,5 %	59,5 %
Taux de chômage	13,5 %	16,9 %	15,3 %	12,7 %

Source :
Statistique Canada, base de données du Recensement.

Tableau B4 : Familles monoparentales dirigées par des femmes et fréquence du faible revenu au Canada et dans les provinces, 1995

	Mères seules et travail		Faible revenu	
	Nombre	Proportion %	Nombre	Fréquence %
Canada, toutes	931 610	100,0	426 085	45,7
Ayant travaillé à plein temps, toute l'année	257 765	27,7	36 100	14,0
Ayant travaillé à temps partiel ou une partie de l'année	278 910	29,9	138 030	49,5
N'ayant pas travaillé	394 935	42,4	251 955	63,8
Terre-Neuve, toutes	17 215	100,0	8 900	51,7
Ayant travaillé à plein temps, toute l'année	3 020	17,5	385	12,9
Ayant travaillé à temps partiel ou une partie de l'année	3 580	20,8	1 790	50,0
N'ayant pas travaillé	10 615	61,7	6 725	63,4
Île-du-Prince-Édouard, toutes	4 330	100,0	1 770	40,9
Ayant travaillé à plein temps, toute l'année	1 095	25,3	215	19,7
Ayant travaillé à temps partiel ou une partie de l'année	1 585	36,6	760	48,0
N'ayant pas travaillé	1 655	38,2	795	48,1
Nouvelle-Écosse, toutes	33 150	100,0	17 140	51,7
Ayant travaillé à plein temps, toute l'année	6 960	21,0	990	14,2
Ayant travaillé à temps partiel ou une partie de l'année	9 275	28,0	5 235	56,4
N'ayant pas travaillé	16 920	51,0	10 920	64,5
Nouveau- Brunswick, toutes	24 230	100,0	12 155	50,2
Ayant travaillé à plein temps, toute l'année	5 250	21,7	740	14,1
Ayant travaillé à temps partiel ou une partie de l'année	8 035	33,2	4 635	57,7
N'ayant pas travaillé	10 945	45,2	6 775	61,9
Québec, toutes	251 300	100,0	121 270	48,3
Ayant travaillé à plein temps, toute l'année	64 645	25,7	10 375	16,1
Ayant travaillé à temps partiel ou une partie de l'année	69 410	27,6	33 075	47,7
N'ayant pas travaillé	117 245	46,7	77 825	66,4

Tableau B4 (suite) : Familles monoparentales dirigées par des femmes et fréquence du faible revenu au Canada et dans les provinces, 1995

	Mères seules au travail		Faible revenu	
	Nombre	Proportion %	Nombre	Fréquence %
Ontario, toutes	353 615	100,0	151 690	42,9
Ayant travaillé à plein temps, toute l'année	101 495	28,7	11 435	11,3
Ayant travaillé à temps partiel ou une partie de l'année	100 345	28,4	46 470	46,3
N'ayant pas travaillé	151 780	42,9	93 785	61,8
Manitoba, toutes	32 750	100,0	16 340	49,9
Ayant travaillé à plein temps, toute l'année	10 175	31,1	2 085	20,5
Ayant travaillé à temps partiel ou une partie de l'année	9 660	29,5	5 490	56,8
N'ayant pas travaillé	12 915	39,4	8 760	67,8
Saskatchewan, toutes	27 720	100,0	13 560	48,9
Ayant travaillé à plein temps, toute l'année	8 290	29,9	1 285	15,5
Ayant travaillé à temps partiel, une partie de l'année	9 210	33,2	5 485	59,6
N'ayant pas travaillé	10 220	36,9	6 790	66,5
Alberta, toutes	74 665	100,0	33 185	44,4
Ayant travaillé à plein temps, toute l'année	26 175	35,1	4 995	19,1
Ayant travaillé à temps partiel ou une partie de l'année	28 555	38,2	16 750	58,7
N'ayant pas travaillé	19 935	26,7	11 435	57,4
Colombie-Britannique, toutes	112 620	100,0	50 065	44,5
Ayant travaillé à plein temps, toute l'année	30 655	27,2	3 590	11,7
Ayant travaillé à temps partiel ou une partie de l'année	39 260	34,9	18 340	46,7
N'ayant pas travaillé	42 700	37,9	28 145	65,9

Remarque :
Données non fournies pour les territoires

Source :
Statistique Canada, Recensement de 1996, série Dimensions.

Tableau B5 : Mères chefs de famille monoparentale selon l'âge et fréquence du faible revenu, Canada et provinces, 1995

	Mères seules et âge		Faible revenu	
	Nombre	Proportion %	Nombre	Fréquence %
Canada, tous les groupes d'âge	931 605	100,0	426 085	45,7
15 à 19 ans	7 600	0,8	7 145	94,0
20 à 24 ans	50 695	5,4	45 110	89,0
25 à 34 ans	209 220	22,5	143 255	68,5
35 à 44 ans	292 590	31,4	138 200	47,2
Terre-Neuve, tous les groupes d'âge	17 220	100,0	8 900	51,7
15 à 19 ans	0	s. o.	0	s. o.
20 à 24 ans	1 250	7,3	1 165	93,3
25 à 34 ans	4 000	23,2	3 065	76,5
35 à 44 ans	4 430	25,7	2 340	52,8
Île-du-Prince-Édouard, tous les groupes d'âge	4 335	100,0	1 770	40,9
15 à 19 ans	0	s. o.	0	s. o.
20 à 24 ans	0	s. o.	0	s. o.
25 à 34 ans	1 050	24,2	695	65,9
35 à 44 ans	1 150	26,5	540	46,9
Nouvelle-Écosse, tous les groupes d'âge	33 150	100,0	17 145	51,7
15 à 19 ans	415	1,3	395	94,6
20 à 24 ans	2 490	7,5	2 310	92,7
25 à 34 ans	8 315	25,1	6 170	74,2
35 à 44 ans	9 545	28,8	5 235	54,8
Nouveau-Brunswick, tous les groupes d'âge	24 235	100,0	12 150	50,2
15 à 19 ans	0	s. o.	0	s. o.
20 à 24 ans	1 905	7,9	1 690	88,7
25 à 34 ans	5 635	23,3	3 965	70,4
35 à 44 ans	7 000	28,9	3 710	53,0
Québec, tous les groupes d'âge	251 305	100,0	121 270	48,3
15 à 19 ans	1 455	0,6	1 380	94,8
20 à 24 ans	10 420	4,1	9 680	92,9
25 à 34 ans	50 190	20,0	36 700	73,1
35 à 44 ans	81 315	32,4	40 975	50,4

Tableau B5 (suite) : Mères chefs de famille monoparentale selon l'âge et fréquence du faible revenu, Canada et provinces, 1995

	Mères seules et âge		Faible revenu	
	Nombre	Proportion %	Nombre	Fréquence %
Ontario, tous les groupes d'âge	353 615	100,0	151 690	42,9
15 à 19 ans	3 065	0,9	2 895	94,4
20 à 24 ans	18 345	5,2	15 845	86,4
25 à 34 ans	81 045	22,9	52 985	65,4
35 à 44 ans	108 220	30,6	49 235	45,5
Manitoba, tous les groupes d'âge	32 750	100,0	16 335	49,9
15 à 19 ans	445	1,4	415	93,8
20 à 24 ans	2 535	7,7	2 375	93,5
25 à 34 ans	7 890	24,1	5 710	72,4
35 à 44 ans	9 470	28,9	4 550	48,1
Saskatchewan, tous les groupes d'âge	27 720	100,0	13 565	48,9
15 à 19 ans	445	1,6	425	95,4
20 à 24 ans	2 785	10,0	2 575	92,4
25 à 34 ans	7 270	26,2	5 010	68,9
35 à 44 ans	8 175	29,5	3 570	43,7
Alberta, tous les groupes d'âge	74 670	100,0	33 180	44,4
15 à 19 ans	640	0,9	595	92,6
20 à 24 ans	4 440	5,9	3 935	88,7
25 à 34 ans	17 410	23,3	11 210	64,4
35 à 44 ans	25 790	34,5	11 180	43,3
Colombie-Britannique, tous les groupes d'âge	112 620	100,0	50 070	44,5
15 à 19 ans	775	0,7	705	91,4
20 à 24 ans	6 290	5,6	5 340	84,9
25 à 34 ans	26 410	23,5	17 750	67,2
35 à 44 ans	37 490	33,3	16 860	45,0

Remarque :
Données non fournies pour les territoires.

Source :
Statistique Canada, Recensement de 1996, série Dimensions.

Tableau B6 : Mères chefs de famille monoparentale, population générale et Autochtones, Canada, 1996

	Nombre total	Origine autochtone	
		Nombre	Proportion du total %
Canada	945 230	61 360	6,5
Terre-Neuve	17 235	880	5,1
Île-du-Prince-Édouard	4 345	115	2,6
Nouvelle-Écosse	33 640	1 585	4,7
Nouveau- Brunswick	24 595	1 020	4,1
Québec	252 515	7 350	2,9
Ontario	355 035	13 590	3,8
Manitoba	34 450	8 235	23,9
Saskatchewan	29 285	7 560	25,8
Alberta	75 930	8 490	11,2
Colombie-Britannique	115 110	10 625	9,2
Territoire du Yukon	1 105	370	33,5
Territoires du Nord-Ouest	1 975	1 535	77,7

Source :
Statistique Canada, données du Recensement de 1996.

BIBLIOGRAPHIE

Baker, Maureen (1995). *Canadian Family Policies: Cross-National Comparisons,* Toronto, University of Toronto Press.

——— (1994a). « L'efficacité des politiques familiales et sociales », *Les Politiques gouvernementales face aux familles canadiennes en transition,* publié sous la direction de M. Baker, Ottawa, Institut Vanier de la famille.

——— (1994b). « Tendances et politiques relatives aux familles ». Introduction au document intitulé *Les Politiques gouvernementales face aux familles canadiennes en transition,* publié sous la direction de M. Baker, Ottawa, Institut Vanier de la famille.

Baker, Maureen et David Tippin (1990). *Poverty, Social Assistance, and the Employability of Mothers: Restructuring Welfare States,* Toronto, University of Toronto Press.

Barker, Kathleen et Kathleen Christensen (1998). *Contingent Work: American Employment Relations in Transition,* Cornell University Press.

Battle, Ken (1999a). « Child Benefit Reform: A Case Study in Tax/Transfer Integration? », Institut Caledon de politique sociale, rapport présenté à la conférence sur la politique fiscale de l'Association canadienne d'études fiscales, les 9 et 10 avril.

——— (1999b). « The National Child Benefit: Best Thing Since Medicare or New Poor Law? », *Canada's National Child Benefit: Phoenix of Fizzle?*, publié sous la direction de Douglas Durst, Halifax, Fernwood Publishing.

Battle, Ken et Michael Mendelson (1997). *Child Benefit Reform in Canada: An Evaluative Framework and Future Directions*, Ottawa, Institut Caledon de politiques sociales, novembre.

Bayh, sénateur Evan (2002). « Demanding Responsibility from Men », *Blueprint Magazine* [en ligne], <www.ndol.org/ndol_ci.cfm?Kaid=132&subid=193&contentid=250078>, le 22 janvier (page consultée le 28 novembre 2002).

Burke, Mike et John Shields (1999). *The Job-Poor Recovery: Social Cohesion and the Canadian Labour Market*, rapport de recherche du Ryerson Social Reporting Network, Ryerson Polytechnic University, Toronto, mai.

Canada, DRHC (Développement des ressources humaines Canada) (2000a). « Facteurs à risque élevé associés à la pauvreté et à l'exclusion », *La recherche appliquée Bulletin*, vol. 6, n° 1, hiver-printemps.

——— (2000b). « La pauvreté serait réduite des deux tiers si tous les adultes travaillaient à temps plein », *La recherche appliquée Bulletin*, vol. 6, n° 1, hiver-printemps.

——— (1996). *Examen des programmes visant à intégrer les bénéficiaires d'aide sociale à la population active,* rédigé par BMCI Consulting, Inc. pour Évaluation et exploitation des données, Politique stratégique, DRHC, décembre.

——— (1993). *Classification nationale des professions. Descriptions des professions,* Groupe Communication Canada — Édition.

Canada, Statistique Canada (2001a). *Femmes au Canada, une mise à jour du chapitre sur le travail,* n° 89F0133XIF au catalogue, Projet des groupes cibles, août.

——— (2001b). *Enquête sur la population active publiée par Statistique Canada : Données tirées des moyennes annuelles des estimations de la population active, caractéristiques d'emploi, chômage,* série chronologique disponible de 1976 à 2000 au moment du rapport.

——— (2000). *Femmes au Canada, 2001 : rapport statistique fondé sur le sexe,* n° 89-03-PF au catalogue.

———. *Recensement du Canada* (1996), série Dimensions, base de données sur disques compacts, documents publiés à différentes dates de 1999 à 2000.
94F0005XCB *Revenu et gains au Canada en 1990 et en 1995.*
94F0006XCB *Population active et travail non rémunéré des Canadiens.*
94F0004XCB *Caractéristiques ethnoculturelles et sociales de la population canadienne.*
94F0008XCB *Caractéristiques démographiques canadiennes (y compris la langue et la mobilité).*
94F0011XCB *Portrait de la population autochtone au Canada.*

———. « Familles, ménages et logement » [statistiques du revenu et de la famille], *Le Canada en statistiques* [en ligne], <http ://www.statcan.ca/ francais/Pgdb/>.

CCDS (Conseil canadien de développement social) (2001). *Defining and Re-defining Poverty: A CCSD Perspective,* octobre.

CNB (Conseil national du bien-être social) (2001). *Profil de la pauvreté infantile, 1998,* Ottawa, été.

——— (1999-2000). *Revenus de bien-être social, 1997 et 1998,* Ottawa, hiver.

——— (1998). *Profil de la pauvreté, 1996,* ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'oeuvre (2001). *Les femmes du Québec et le marché de l'emploi : Résultat d'une analyse statistique,* deuxième édition, Québec.

Davies, Lorraine, Julie Ann McMullin et William R. Avison, avec Gale L. Cassidy (2001). *Politique sociale, disparité entre les sexes et pauvreté,* Ottawa, Condition féminine Canada.

De Wolff, Alice (2000). *Breaking the Myth of Flexible Work: Contingent Work in Toronto*, étude effectuée dans le cadre du Contingent Workers Project (rapport rédigé par De Wolff), Toronto, septembre.

Dooley, Martin D., Stéphane Gascon, Pierre Lefebvre et Philip Merrigan (s.d.). *Lone Female Headship and Welfare Policy in Canada* [rapport inédit], Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée.

Durst, Douglas, dir. (1999). *Canada's National Child Benefit: Phoenix or Fizzle?*, Halifax, Fernwood Publishing.

Ehrenreich, Barbara (1994). « Nickel-and-Dimed: On (not) Getting by in America », *Harper's Magazine*, janvier, pp. 37-52.

Eichler, Margrit (1993). « Lone Parent Families: An Instable Category in Search of Stable Policies », *Single Parent Families: Perspectives on Research and Policy*. Publié sous la direction de Joe Hudson et Burt Galaway, Toronto, Thompson Educational Publishing, Inc., pp. 139-156.

——— (1997). *Family Shifts: Families, Policies and Gender Equality*, Toronto, Oxford University Press.

Forster, M. (1993). *Comparing Poverty in 13 OECD Countries: Traditional and Synthetic Approaches* [étude du Luxembourg sur le revenu], document de travail n° 100, CEPS/INSTEAD, Luxembourg.

Freiler, Christa et Judy Cerny (1998). *Des prestations pour les enfants du Canada : perspectives sur l'égalité des sexes et la responsabilité sociale*, Ottawa, Condition féminine Canada.

Freiler, Christa, Felicite Stairs et Brigitte Kitchen, avec la collaboration de Judy Cerny (2001). *Les mères en tant que soutien économique et dispensatrices de soins : la responsabilité à l'égard des enfants, la politique sociale et le régime fiscal*, Ottawa, Condition féminine Canada.

Goldberg, Michael et Andrea Long (2001). *Falling Behind: A Comparison of Living Costs and Income Assistance Rates (BC Benefits) in British Columbia*, Social Planning and Research Council of BC (SPARC BC).

Greenwood, John (1999). *Earnings Supplementation as a Means to Re-integrate the Unemployed* [document présenté à la conférence du Centre d'étude des niveaux de vie sur les aspects structurels du chômage au Canada], Ottawa, les 22 et 23 avril.

Guelph, Université de (2001). *Recueil travail – vie personnelle 2001 : 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être*, Centre for Families, Work and Well-Being, ISBN 0-88955-517-6.

Hadley, Karen (2001). *And We Still Ain't Satisfied: Gender Inequality in Canada, a Status Report for 2001*, Comité canadien d'action sur le statut de la femme (CCASF) et la Foundation for Research and Education du CJ, juin.

Hébert, M. (1999). *L'espoir de s'en sortir : La monoparentalité féminine et l'insertion socio-économique – quelques recommandations* [rédigé pour le Centre d'éducation des femmes La Marie Debout], Montréal, automne.

Hunsley, Terrance (1997). *Lone Parent Incomes and Social Policy Outcomes: Canada in International Perspective,* School of Policy Studies, Université Queen's, Kingston (Ontario).

Jenson, Jane et Sharon M. Stroick (1999). « Un plan d'action stratégique axé sur les enfants au Canada », *RÉFLEXION,* Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, numéro 3, ISSN 1480-5758, octobre.

Kesselman, Jon (2001). « Way Out of B.C.'s Fiscal Quandary », *UBC REPORTS,* 1er novembre, nº 12.

Kim, Anne (2002). « Finish the Job », *Blueprint Magazine* [en ligne], <www.ndol.org/ndol_ci.cfm?kaid=132&subid=193&contentid=250078>, 22 janvier (page consultée le 28 novembre 2002).

Lefebvre, Pierre et Philip Merrigan (1998). « Les mères qui travaillent et leurs enfants ». Communication présentée à la Conférence « Investir dans nos enfants : Une Conférence nationale sur la recherche, 1998 ». Cette communication s'inspirait du document de recherche *Les antécédents familiaux, le revenu familial, le travail de la mère et le développement de l'enfant*, rédigé pour DRHC.

Lesemann, Frederic et Roger Nicol (1994). « Family Policy: International Comparisons », *Les Politiques gouvernementales face aux familles canadiennes en transition*, publié sous la direction de M. Baker, Ottawa, Institut Vanier de la famille.

Lynn, Marion et Milana Todoroff (1996). « Sole Support Mothers on Social Assistance in Ontario: Barriers to Employment and Suggested Solutions », *Canadian Women's Studies/Les Cahiers de la Femme,* vol. 18, nº 1, pp. 72-75.

Marshall, Will (2002). « After Dependence », *Blueprint Magazine* [en ligne], <www.ndol.org/ndol_ci.cfm?kaid=132&subid=193&contentid=250078> (page consultée le 28 novembre 2002).

McHugh, Marilyn et Jane Millar (1996). *Sole Mothers in Australia: Supporting Mothers To Seek Work*, Social Policy Research Centre, document de travail nº 71, novembre.

Michalopoulos, Charles, David Card, Lisa A. Gennetian, Kristen Harknett et Philip K. Robins (2000). *Le Projet d'autosuffisance après 36 mois : Effets d'un incitatif financier sur l'emploi et le revenu,* Société de recherche sociale appliquée, juin.

——— (2002). *Rendre le travail payant : rapport final du Projet d'autosuffisance à l'intention des prestataires de l'aide sociale de longue date,* Société de recherche sociale appliquée, juillet.

Morissette, René et Marie Drolet (2000). *Dans quelle mesure les Canadiens sont-ils exposés au faible revenu?,* document analytique de Statistique Canada, 11F0019MIF, n° 146, avril.

Myles, John et Garnett Picot (2000). *Transferts sociaux, gains et intensité des faibles revenus dans les familles canadiennes avec des enfants, 1981 à 1996 : mise en évidence des progrès récents de la mesure des faibles revenus*, document analytique de Statistique Canada, 11F0019MIF, n° 144, mars.

Noreau, Natalie (2000). *Aspect longitudinal du travail à temps partiel involontaire*, document analytique de Statistique Canada, 75F0002MIF2000003, avril.

Ontario Social Safety Network (2000a). « Welfare and the Myth of Dependency », *Workfare Watch Bulletin,* n° 11, novembre.

——— (2000b). « A Backward STEP », *Workfare Watch Bulletin,* n° 10, octobre.

Paquet, Bernard (2001). *Les seuils de faible revenu de 1991 à 2000 et les mesures de faible revenu de 1990 à 1999*, Statistique Canada, 75F0002MIF – 01007, novembre.

Picot, Garnett et John Myles (1995). *Transferts sociaux, variations dans la structure familiale et faible revenu chez les enfants,* document analytique de Statistique Canada, 11F0019MIF, n° 82, septembre.

Picot, G., M. Zyblock et W. Pyper (1999). *Qu'est-ce qui explique les mouvements des enfants vers la situation de faible revenu et hors de celle-ci, les changements de situation sur le marché du travail ou le mariage et le divorce?*, document analytique de Statistique Canada, 11F0019MIF, n° 132, avril.

Stephen, Jennifer (2000). *Access Diminished: A Report on Women's Training and Employment Services in Ontario* [rapport], Advocates for Community-based Training and Education for Women , Toronto, juin.

Stewart, Jennifer et Martin D. Dooley (1998). « The Duration of Spells on Welfare and Off Welfare Among Lone Mothers in Ontario ». Financé par le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) et d'autres intervenants.

Swift, Karen et Michael Birmingham (1999). « Caring in a Globalizing Economy: Single Mothers on Assistance », *Canada's National Child Benefit: Phoenix or Fizzle?,* Halifax, Fernwood Publishing.

Toronto, Ville de, Community and Neighbourhood Services (1999). *Ontario Works Caseload Profile*, 23 août.

Townson, Monica (2000). *A Report Card on Women and Poverty,* Centre canadien de politiques alternatives, ISBN : 0-882627-218-1, avril.

Vosko, Leah F (1996). « Irregular Workers, New Involuntary Social Exiles: Women and U.I. Reform », *Remaking Canadian Social Policy: Social Security in the Late 1990s,* publié sous la direction de Jane Pulkingham et Gordon Ternowetsky, Halifax, Fernwood Publishing.

Workfare Watch (1997). « What is a 'successful' welfare-to-work program? », vol. 1, n° 6, décembre, pp. 13-16.

Young, Claire F. L. (2000). *Les femmes, l'impôt et les programmes sociaux : répercussions, selon le sexe, du financement des programmes sociaux par l'entremise du régime fiscal,* Ottawa, Condition féminine Canada, octobre.

NOTES

[1] DRHC (2000b). Voir aussi l'article pour l'étude des seuils de faible revenu (SFR).

[2] Townson (2000 : 3). On trouvera également dans ce rapport une étude utile des définitions de la pauvreté, particulièrement des SFR.

[3] Dans les données fournies par Statistique Canada au sujet de l'Enquête sur la population active, cette dernière est définie comme étant constituée des personnes qui sont « occupées » ou qui sont « chômeuses » et se cherchent du travail. Selon cette définition, certaines personnes qui ont travaillé, qui sont en chômage, mais ne cherchent pas activement du travail car elles estiment qu'il n'y a pas d'emploi disponible, ne sont pas comptées dans la population active. Certaines données du Recensement qui concernent la population active sont fondées sur une définition de la « population active expérimentée », laquelle comprend les personnes qui travaillaient à un moment donné, au cours de l'année précédant le Recensement. Aux fins des prestations de réemploi, DRHC emploie une définition comprenant les personnes qui ont une demande d'assurance-emploi (a-e) courante, celles qui ont eu une demande qui a pris fin au cours des trois dernières années, et les personnes qui ont reçu des prestations de maternité ou des prestations parentales au cours des cinq dernières années et qui ont quitté la population active pour s'occuper d'un ou de plusieurs nouveau-nés ou enfants adoptifs.

[4] De Wolff (2000 : 2). Voir aussi Barker et Christensen (1998).

[5] Burke et Shields (1999 : 3-4). Voir aussi Statistique Canada (2000), où l'on fait remarquer qu'en 1999, 41 p. 100 des femmes âgées de 15 à 64 ans occupaient des emplois atypiques, comparativement à 35 p. 100 des femmes et à 29 p. 100 des hommes faisant partie de la population active en 1989, ce qui était déjà une proportion importante à cette époque.

[6] L'ensemble de l'étude et des citations de l'article d'Eichler présentées ici se retrouvent aux pages 139 à 155. Voir aussi Eichler (1997).

[7] Le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve se sont abstenues de mettre en oeuvre cette récupération et, en mars 2001, le Manitoba a annoncé son intention d'y mettre fin dans le cas de ses bénéficiaires d'aide sociale.

[8] On trouvera à l'adresse <www.centrelink.gov.au > le site des services d'information en ligne du gouvernement de l'Australie, qui offre des renseignements sur ce service à la « clientèle » potentielle. Cette désignation s'applique aux personnes qu'au Canada nous appellerions probablement des « clientes et clients » potentiels ou des « utilisatrices et utilisateurs de services ».

[9] Voir le numéro du 22 janvier 2002 du *Blueprint Magazine* (publication en ligne), consacré à une étude des questions sur la réforme relative à la période suivant la réception de l'aide sociale. Voir particulièrement les trois articles de Bayh, Kim et Marshall,

<www.ndol.org/ndol_ci.cfm?kaid=132&subid=193&contentid= 2500787> (page consultée le 28 novembre 2002).

[10] Voir « A Lesson for the World » et « America's Great Achievement » dans l'édition imprimée du 25 août 2001 de la revue *The Economist*.

[11] Cette description des conclusions du PAS se trouve dans Michalopoulos (2002). À cette date, 12 autres publications avaient mentionné différents aspects du PAS. Ces publications sont accessibles sur le site Web du bailleur de fonds, Développement des ressources humaines Canada <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/common/homex.shtml>.

[12] Les passages précédés d'un point vignette qui suivent sont soit des citations directes du long sommaire de Michalopoulos (2002 : p. S-31), soit des paraphrases qui s'en approchent.

[13] Les données et les renseignements qui ont servi à décrire la situation et les activités du marché du travail ont été tirés de différentes bases de données, enquêtes et études analytiques occasionnelles de Statistique Canada. Les principales sources sont l'Enquête sur la population active, le Recensement du Canada et l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu. Les définitions concernant le travail, comme « activité », « emploi » et « chômage », ainsi que « régime de travail et revenu annuel », varient entre certaines de ces sources de données. Étant donné que nous désirons décrire le contexte en évolution et la situation relative des mères chefs de famille monoparentale, nous avons présenté ces différentes mesures dans une langue assez générale et n'avons pas tenté de rapprocher les mesures absolues elles-mêmes.

[14] Le plus récent rapport de Statistique Canada sur les faibles revenus, mentionné dans *Le Quotidien* du 29 octobre 2002, indique une diminution de la fréquence du faible revenu lorsqu'on examine les revenus familiaux après impôts en 1999 et en 2000. Dans l'analyse, on fait aussi remarquer que cette diminution est liée à un revenu marchand plus élevé (c.-à-d. le revenu tiré des emplois), lequel, à son tour, est attribuable à la meilleure conjoncture économique de la fin des années 1990. Cependant, il subsiste un écart assez important entre l'expérience des familles monoparentales dirigées par des femmes, dont 34 p. 100 ont un revenu après impôts inférieur au SFR, et celle des familles biparentales, dont seulement sept pour cent ont un revenu après impôts inférieur au SFR.

[15] Pour de plus amples renseignements, voir Statistique Canada, *Seuils de faible revenu de 1991 à 2000* et *Mesures du faible revenu de 1990 à 1999* (n° 75F0002MIF – 01007 au catalogue).

[16] Ou, en fait, elle peut être tellement marginalisée qu'elle et son enfant n'ont presque nulle part où se tourner, nulle part où se reposer, trouver de l'aide, et, à plus forte raison, nulle part où trouver de l'emploi. Malheureusement, nous ne pouvions pas nous attendre à rejoindre ces femmes et, en fait, elles peuvent se trouver tellement éloignées d'une activité éventuelle quelconque sur le marché du travail qu'elles se situeraient simplement en dehors des paramètres d'une étude comme la nôtre.

[17] Cette étude n'englobe pas les mères seules *immigrantes* qui peuvent se trouver dans des situations d'extrême pauvreté. En Colombie-Britannique, il est interdit aux immigrantes et aux immigrants de recourir à l'aide sociale durant les 10 années qui suivent leur arrivée (mais cela n'est pas interdit aux personnes réfugiées). Par conséquent, on ne les retrouverait pas dans ce genre de programmes. Cependant, 11 des 15 « autres » femmes interrogées qui ne sont pas des mères seules sont immigrantes. Elles ont pu s'inscrire à l'un des rares programmes de préparation à l'emploi pour les personnes en chômage, légalement autorisées à travailler au Canada et ne recevant pas de prestations d'assurance-emploi ou d'aide au revenu. Leurs récits témoignent d'une extrême pauvreté et d'obstacles énormes à l'obtention d'un emploi viable, mais ce serait malheureusement le thème d'un autre projet de recherche.

[18] Voir les commentaires antérieurs sur les raisons pour lesquelles les expériences racontées par les femmes au sein des groupes de discussion pourraient bien différer des renseignements qui figurent dans les fiches d'antécédents. Cela explique pourquoi il faut calculer approximativement certains chiffres et pourquoi il est tout simplement impossible de fournir des chiffres exacts.

[19] Le salaire minimum qu'un grand nombre de femmes pouvaient s'attendre à recevoir, au mieux, varie d'une province à l'autre. Au moment où nous écrivions ces pages, la Colombie-Britannique venait d'adopter une échelle de salaire minimum à deux paliers. Pour les personnes qui viennent juste d'entrer dans la population active, indépendamment de leur âge ou de leur situation, le salaire minimum est de 6,00 $ l'heure, jusqu'à ce qu'elles aient travaillé 500 heures. Il monte ensuite au taux antérieur de 8,00 $ l'heure, chiffre adopté par l'ancien gouvernement dans ses derniers jours, mais encore en vigueur.

[20] Comme nous l'avons déjà fait remarquer, les données des profils sont fondées sur les 72 personnes qui ont rempli les fiches de données sur les antécédents.

[21] Les organismes paragouvernementaux sont financés directement par le gouvernement fédéral ou les provinces et ils relèvent d'un ministre, mais ils ne font pas partie de la fonction publique comme telle. Ils peuvent comprendre des conseils du statut de la femme, des conseils économiques et des commissions commerciales, mais ils varient considérablement quant à leur statut exact d'une province à l'autre et ils peuvent différer à l'échelon fédéral.

[22] On nous rappelle une version très limitée de cette approche, ayant trait particulièrement aux prestations d'assurance-emploi. À Terre-Neuve, pendant de nombreuses années, les paiements d'assurance-emploi étaient fondés sur différentes périodes minimales d'admissibilité parce qu'il était reconnu que la province dans son ensemble comptait si fortement sur l'industrie de la pêche seule et que l'emploi était très saisonnier et, en fait, gravement à la baisse. On a donc abrégé la période d'admissibilité pour tenir compte de ce fait et permettre quand même aux résidants de survivre toute l'année. Il s'agit là d'un exemple plutôt étroit d'une adaptation des politiques et des programmes aux besoins régionaux. Cependant, le principe de l'adaptation aux besoins d'un groupe important est donné à titre indicatif.

[23] Là encore, cette mesure profiterait à un plus vaste segment de la population, mais cela pourrait faire l'objet d'une autre étude. Cependant, on peut constater que, moyennant une éthique de responsabilité sociale et des politiques et programmes intégrés, réalistes et constructifs, les avantages sociaux seraient accessibles à une proportion importante de la société. Par conséquent, compte tenu du rendement sur l'investissement pour la société dans son ensemble, cet effort devrait en valoir la peine.

Projets financés en vertu du Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada
Appel de propositions **L'accès des femmes à des emplois viables offrant des avantages adéquats : Solutions sous forme de politiques gouvernementales** *

Les modifications apportées en 1997 au Régime de pensions du Canada : leurs répercussions sur les femmes et les hommes
Adil Sayeed

Le maintien des avantages non pécuniaires liés aux prestations de travail : une mesure de soutien aux mères seules et aux femmes handicapées
Tanis Doe, Doris Rajan, Claire Abbott

Les femmes occupant des emplois atypiques – le défi de la politique gouvernementale
Monica Townson

Vivre dans l'insécurité complète : répercussions des tendances du travail atypique sur les mères chefs de famille monoparentale
Marylee Stephenson

La santé au travail des femmes occupant des emplois atypiques
Isik Urla Zeytinoglu, Josefina Moruz, M. Bianca Seaton et Waheeda Lillevik

Les femmes et l'emploi : éliminer les obstacles fiscaux à la participation des femmes au marché du travail
Kathleen Lahey

Pour améliorer les conditions de travail des responsables de services de garde en milieu familial
Josée Belleau, Rachel Cox

Les travailleuses autonomes à leur compte : perspective politique
Judy Bates

Le travail autonome pour les femmes : options stratégiques qui favorisent l'égalité et les possibilités économiques
Donna Lero, Karen Korabik

* Certains de ces documents sont encore en voie d'élaboration; leurs titres ne sont donc pas nécessairement définitifs

Vos commentaires nous sont précieux

Vos commentaires et suggestions peuvent nous aider à conserver l'utilité de nos publications. Si vous avez un moment, auriez-vous l'amabilité de compléter le questionnaire suivant et de nous le retourner. Merci.

Titre du rapport_____

1. Le rapport vous était-il utile? 1 2 3 4 5
   Pas très utile *extrêmement utile*

a) Quelle partie du rapport avez-vous trouvé la plus utile?

_____

_____

b) Comment aurait-on pu le rendre plus utile?

_____

_____

_____

2. Comment avez-vous utilisé le rapport? Comme outil dans :

   ☐ l'élaboration de politique ☐ la recherche en matière de politique ☐ le plaidoyer

   ☐ autre :_____

3. Êtes-vous affilié(e) avec:

   ☐ un organisme de femmes ☐ le gouvernement fédéral

   ☐ un autre organisme non-gouvernemental ☐ un gouvernement provincial/territorial

   ☐ un gouvernement provincial/territorial ☐ un gouvernement municipal

   ☐ autre:_____

Prière de retourner ce questionnaire par la poste ou par télécopieur à l'adresse suivante:

Condition féminine Canada
Direction de la recherche
Édifice McDonald
123,rue Slater, 10ième étage
Ottawa (Ontario)
K1P lH9

Télécopieur : (613) 995-4800